

swissuniversities

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

Programm Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017-2020, P-7

Eingabe : Aktionsplan Chancengleichheit

Einzureichen als Papierdokument und in elektronischer Form **bis 7. Oktober 2016** an folgende Adressen:

Post swissuniversities
Programm Chancengleichheit P-7
Effingerstrasse 15, Postfach
3001 Bern

E-Mail catherine.vesy@swissuniversities.ch **und**
gabriela.obexer@swissuniversities.ch

Nummer des Projektes (bitte leer lassen)	
Titel	
Aktionsplan «Chancengleichheit» 2017-2020 der Pädagogischen Hochschule Zürich	
Verantwortliche und beitragsberechtigte Hochschule	
Pädagogische Hochschule Zürich	
Allfällige ProjektpartnerInnen a) Hochschulen	
b) weitere PartnerInnen	

AntragstellerIn 1 (Strategische Leitung)	
Vorname, Name, Akademischer Grad	Heinz Rhyh, Prof. Dr.
Funktion	Rektor
Institution	Pädagogische Hochschule Zürich
Adresse	Lagerstrasse 2
PLZ, Ort	8090 Zürich
Telefon	+41 43 305 51 51
E-Mail	rektorat@phzh.ch

AntragstellerIn 2 (operative Leitung)	
Vorname, Name, Akademischer Grad	Iris Henseler Stierlin, Dr. phil.
Funktion	Vorsitz Kommission Diversity_Gender
Institution	Pädagogische Hochschule Zürich
Adresse	Lagerstrasse 2
PLZ, Ort	8090 Zürich
Telefon	+41 43 305 50 92
E-Mail	iris.henseler@phzh.ch

Zusammenfassung

Verfassen Sie eine allgemein verständliche Zusammenfassung mit den Schwerpunkten Ihres Aktionsplanes von max. 1 S. A4 mit den wichtigsten Eckdaten auf a) Deutsch und b) Französisch. Diese Zusammenfassung wird der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Zeitplan

Erstellen Sie einen ungefähren Zeitplan und terminieren Sie, wenn vorhanden, die definierten Meilenstones.

Start (Tag, Monat, Jahr)	Ende (Tag, Monat, Jahr)	Dauer
01.01.2017	31.12.2020	48 Monaten

Beilagen	
<input checked="" type="checkbox"/> Finanzplan	<input checked="" type="checkbox"/> Unterstützungsbrief des Rektorats
<input checked="" type="checkbox"/> - Richtlinien «Chancengleichheit von Frau und Mann an der Zürcher Fachhochschule» - Hochschulordnung der PH Zürich - Weisung zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung, Mobbing an der PH Zürich - Diversity Policy der PH Zürich - Verhaltenskodex der PH Zürich - Werte zur Führung und Zusammenarbeit der PH Zürich	

Bemerkungen

Datum	Unterschrift AntragstellerIn 1	Unterschrift AntragstellerIn 2
30.09.2016		

30.09.2016

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an Frau Dr. Gabriela Obexer-Ruff, Koordinatorin des Programms Chancengleichheit oder an die Sachbearbeiterin, Frau Catherine Vézy:

Telefon: 031 / 335 07 55 oder 031 / 335 07 67

E-Mail: gabriela.obexer@swissuniversities.ch, catherine.vesy@swissuniversities.ch

swissuniversities

23. Mai 2016

PHZH R 8090 Zürich / SWITZERLAND

Rektorat

swissuniversities
Dr. sc. ETHZ Gabriela Obexer-Ruff
Koordinatorin Programm Chancengleichheit/SUK P4
Bereich Forschung & Entwicklung, Nachwuchsförderung
Effingerstrasse 15
Postfach
3000 Bern

Pädagogische Hochschule Zürich
Prof. Dr. Heinz Rhy
Lagerstrasse 2
8090 Zürich
T +41 43 305 51 51
rektorat@phzh.ch

Zürich, 18. Mai 2016.

Interessensbekundung

Projektgebundene Beiträge: Chancengleichheit und Hochschulentwicklung Modul A

Sehr geehrte Frau Dr. Obexer-Ruff

Hiermit bekundet die PH Zürich ihr Interesse, sich im Rahmen der Projektgebundenen Beiträge «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung» um Mittel für einen Aktionsplan (Modul A) zu bewerben und sich an der Ausschreibung im Jahr 2016 zu beteiligen.

Freundliche Grüsse

Pädagogische Hochschule Zürich

Prof. Dr. Heinz Rhy
Rektor

Aktionsplan «Chancengleichheit» 2017-2020 der Pädagogischen Hochschule Zürich

Christa Kappler, Monique Honegger, Judith Hollenweger, Erika Stäuble,
Iris Henseler Stierlin (Vorsitz Kommission Diversity_Gender)

Inhalt

Zusammenfassung	1
Résumé	1
Einleitung	3
1 Ausgangslage	3
1.1 Allgemeines zur PH Zürich	3
1.2 Schwerpunkte der PH Zürich in Bezug auf die Chancengleichheit bis 2016	4
1.2.1 Grundverständnis von Chancengleichheit	4
1.2.2 Gesetzliche Grundlagen.....	4
1.2.3 Institutionelle Verankerung.....	4
1.2.4 Themen und Projekte.....	5
1.2.5 Kooperationsgefässe	9
2 Ist-Zustand: Gleichstellungsprofil der PH Zürich in Zahlen	10
3 Übergeordnete Zielsetzungen 2017-2020	11
4 Inhaltliche Umsetzung in den 4 Handlungsfeldern	11
4.1 Handlungsfeld 1: Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und der Laufbahnentwicklung	12
4.2 Handlungsfeld 2: Chancengleichheit in der Studien- und Berufswahl, Reduktion des Fachkräftemangels und Abbau von Stereotypen	13
4.3 Handlungsfeld 3: Kompetenzerweiterung bezüglich Chancengleichheit und Diversität an den Hochschulen	14
4.4 Handlungsfeld 4: Berücksichtigung der Herausforderungen verbunden mit den Aspekten Geschlecht und Diversität in Lehre und Forschung	14
5 Evaluation und Kommunikation	15
5.1 Interne Berichterstattung und Evaluation	15
5.2 Reporting zum Bundesprogramm Chancengleichheit	15
6 Meilensteine und Zeitplan	15
6.1 Ständige Massnahmen	15
6.2 Detailplanung 2017-2020	16
7 Finanzierung	20
7.1 Eigenmittel der PH Zürich	20
7.2 Mittel aus dem Bundesprogramm Chancengleichheit	20

Zusammenfassung

Der vorliegende *Aktionsplan «Chancengleichheit» 2017-2020 der Pädagogischen Hochschule Zürich* (im Folgenden: Aktionsplan) wurde im Auftrag des Rektorats der Pädagogischen Hochschule Zürich (im Folgenden: PH Zürich) von der Kommission Diversity_Gender der PH Zürich verfasst. Er berücksichtigt den von swissuniversities erlassenen *Orientierungsrahmen P-7 für die «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017-2020»*.

Der Aktionsplan stellt die Massnahmen dar, welche die PH Zürich zur Chancengleichheit verfolgt. Berücksichtigung als Wirkungsfeld finden sowohl Mitarbeitende als auch Studierende, die vier Leistungsbereiche (Ausbildung, Weiterbildung, Forschung und Entwicklung, Dienstleistungen) sowie die unterschiedlichen Zielstufen (Kindergarten- und Primarstufe, Sekundarstufe I und II). Ziel ist erstens eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter auf allen Stufen des Studiums, in allen Personalkategorien, Führungsfunktionen und Gremien, zweitens eine angemessene Berücksichtigung der Diversitätsthematik in Führungsinstrumenten, Qualitätssicherung und Personalpolitik.

Die PH Zürich bildet Lehrpersonen aus und weiter – Lehrpersonen wiederum sind für Bildung und Lernen von Schülerinnen und Schülern zuständig und nehmen damit eine Multiplikator_innen-Funktion ein. Es gilt, eine qualitativ hochstehende Vermittlung der vom Lehrplan 21 geforderten Kompetenzen für Schülerinnen und Schüler in den Schulen zu gewährleisten. Dazu gehört auch, dass Lehrpersonen wissen und reflektieren können, was Chancengleichheit bedeutet. Auch eine Pädagogische Hochschule selber muss hier Vorbildrolle einnehmen: Bei Mitarbeitenden der Pädagogischen Hochschule sind die Kompetenzen in Bezug auf die Thematik der Chancengleichheit zentral. In diesem Sinne stehen folgende Themen bis 2020 im Fokus: ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in pädagogischen Berufen (Volksschule und Hochschule), Heteronormativität (Vielfalt der Menschen an der PH Zürich), Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, sowie die Haltungen der Dozierenden und Führungsverantwortlichen in Bezug auf Diversity und Gender.

Der Aktionsplan der PH Zürich ist in sieben Teile gegliedert. **Teil 1** beleuchtet neben allgemeinen Fakten zur PH Zürich deren Grundverständnis von Chancengleichheit, die gesetzlichen Grundlagen sowie die institutionelle Verankerung der Gleichstellungsthematik. Zudem zeigt er aktuelle Projekte, Themenfelder sowie die Kooperationsgefässe auf. Der **2. Teil** fokussiert den Ist-Zustand und illustriert das Gleichstellungsprofil der PH Zürich in Zahlen. Der **3. Teil** legt die übergeordneten Zielsetzungen für die Jahre 2017-2020 dar. Der **4. Teil** schliesslich erläutert die Handlungsfelder. Handlungsfeld 1 stellt die inhaltliche Umsetzung von Massnahmen zu Chancengleichheit in Nachwuchsförderung und in Laufbahnen dar. Handlungsfeld 2 fokussiert Chancengleichheit bei Berufs- und Studienwahl, Reduktion des Fachkräftemangels sowie Abbau von Berufsstereotypen. Handlungsfeld 3 thematisiert Kompetenzerweiterung in Bezug auf Chancenungleichheit bzw. Diversität an Hochschulen. Handlungsfeld 4 erläutert Gender- und Diversitätsaspekte in Forschung und Lehre. Evaluation und Kommunikation der Massnahmen stellt der **5. Teil** dar, gefolgt von den Meilensteinen und dem Zeitplan der Umsetzung im **6. Teil**. Der **7. Teil** behandelt abschliessend Aspekte der Finanzierung.

Résumé

Le présent plan d'action «Egalité des chances» 2017-2020 de la Haute école pédagogique de Zurich (nommé ci-après plan d'action) a été rédigé par la commission Diversity_Gender de la Haute école pédagogique de Zurich (nommée ci-après: HEP Zurich) sur mandat du rectorat de la HEP Zurich. Il tient compte du cadre d'orientation P-7 «Egalité des chances et développement des hautes écoles 2017-2020» adopté par swissuniversities.

Le plan d'action présente les mesures visées par la HEP Zurich en matière d'égalité des chances. Il tient compte tant des collaborateurs que des étudiants, des quatre domaines de prestation (formation, formation continue, recherche et développement, prestations de services) et des différents degrés d'enseignement (préscolaire et primaire, secondaires I et II). L'objectif est, d'une part, la représentation équitable des sexes à tous les niveaux d'études ainsi que pour l'ensemble des catégories de personnel, des fonctions dirigeantes et des organes et, d'autre part, la prise en compte appropriée de la diversité au niveau des instruments de gestion, de l'assurance de la qualité et de la politique du personnel.

La HEP Zurich se charge de la formation initiale et continue des enseignants – qui, quand à eux, sont responsables de la formation des élèves et exercent ainsi une fonction de multiplicateurs. Il est très important d'assurer au sein des écoles un niveau de qualité élevé de la transmission des compétences, comme le préconise le Lehrplan 21. Cela suppose également que les enseignantes et enseignants sachent ce que signifie l'égalité des chances et soient en mesure de procéder à une réflexion à ce sujet. Quant aux hautes écoles pédagogiques, elles doivent jouer un rôle pilote dans ce domaine : il est essentiel que leurs collaborateurs et collaboratrices disposent de compétences en matière d'égalité des chances. Par conséquent, d'ici à 2020, la HEP Zurich traitera prioritairement les thèmes suivants : professions pédagogiques et rapport équilibré entre les sexes (école obligatoire et haute école), hétéronormativité (diversité des individus au sein de la HEP Zurich), égalité en faveur des personnes handicapées, attitudes des formateurs et formatrices et des cadres à l'égard de la diversité et du genre.

Le plan d'action de la HEP Zurich est divisé en sept parties. La partie 1 présente, outre des informations générales sur la HEP Zurich, ses principes de base en matière d'égalité des chances, les bases légales et l'ancrage institutionnel de la thématique de l'égalité. Elle est en outre consacrée aux projets actuels, à différents champs thématiques ainsi qu'aux instruments de coopération. La 2e partie traite de la situation actuelle et illustre le profil de l'égalité des chances en chiffres de la HEP Zurich. La 3e partie est centrée sur les objectifs généraux 2017-2020. La 4e partie décrit les champs d'action. Le champ d'action no 1 est consacré à la mise en œuvre des mesures d'égalité des chances en faveur des carrières et de la promotion de la relève. Le champ d'action no 2 examine l'égalité des chances dans le choix des études et de la profession, la réduction de la pénurie de personnel qualifié et la lutte contre les stéréotypes professionnels. Le champ d'action no 3 thématise le développement des compétences en matière d'égalité des chances ou de diversité au sein des hautes écoles. Le champ d'action no 4 éclaire différents aspects du genre et de la diversité dans la recherche et l'enseignement. L'évaluation et la communication des mesures sont présentées dans la 5e partie tandis que les jalons et le calendrier de la mise en œuvre font l'objet de la 6e partie. Pour conclure, la 7e partie traite les différents aspects du financement.

Einleitung

Der vorliegende Aktionsplan wurde im Auftrag des Rektors der PH Zürich von der Kommission Diversity_Gender der PH Zürich verfasst. Er berücksichtigt den von swissuniversities erlassenen *Orientierungsrahmen P-7 für die «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017-2020»*.

Innerinstitutionell legte die Verabschiedung der *Diversity Policy* (siehe Anhang) in der Hochschulleitung der PH Zürich die Basis für die Umsetzung der darin erwähnten Projektvorhaben. Die entsprechenden Massnahmen werden entlang des Aktionsplans 2017-2020 umgesetzt und eingeführt.

Der Aktionsplan basiert auf der Kommissionsarbeit der vergangenen fünf Jahre, in denen fünf Handlungsbereiche definiert wurden:

- Chancengleichheit – gerechte Verteilung von Zugangs- und Berufschancen
- Verhältnis der Geschlechter – Vereinbarkeit Beruf und Familie
- Inklusion – Zugang mit Behinderung
- Diversity Management – Personelle Vielfalt leben
- Sensibilisierung für Gleichstellung – Schutz vor Diskriminierung

Ebenso berücksichtigt der Aktionsplan die Ergebnisse der Umfrage der Fachstelle UND zur PH Zürich, die Expertise der Human Resources und die Ergebnisse diverser anderer internen Schnittstellengespräche.

1 Ausgangslage

1.1 Allgemeines zur PH Zürich

Die PH Zürich besteht seit Herbst 2002 und entstand durch die Zusammenlegung der acht bisherigen Institutionen der Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen im Kanton Zürich. Sie gehört dem kantonalen Fachhochschulverband an und ist eine der vier Teilschulen der Zürcher Fachhochschule (ZFH)¹. Der vierfache Leistungsauftrag der PH Zürich umfasst folgende Bereiche:

- Ausbildung für angehende Lehrpersonen aller Stufen (Vorschule, Primarstufe, Sekundarstufe I und Sekundarstufe II)
- Weiterbildung für Lehrpersonen, Schulleitungen, Schulbehörden, Hochschuldozierende und Eltern
- Forschung und Entwicklung
- Dienstleistungen und Beratungen

Mit 3'425 Studierenden (Studienjahr 2015/16: 2'674 Bachelor, 388 Master, 355 Diplom und 8 Weiterbildung²) ist die PH Zürich die grösste Pädagogische Hochschule der Schweiz. Hinzu kommen jährlich rund 13'000 Teilnehmende an Weiterbildungs- und Beratungsangeboten. Hinsichtlich der Mitarbeitenden verzeichnet die Statistik des Jahres 2015 71 Professorinnen und Professoren, 270 übrige Dozierende, 235 Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende sowie 241 Mitglieder des administrativen und technischen Personals³.

Als Mitglied der Zürcher Fachhochschule (ZFH) arbeitet die PH Zürich eng mit den anderen Hochschulen der ZFH, der Universität Zürich und der ETH Zürich zusammen. Zudem ist sie Mitglied der Internationalen Bodensee-Hochschule (IBH).

¹ Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK), Hochschule für Wirtschaft Zürich (HWZ), Pädagogische Hochschule Zürich (PH Zürich)

² BFS: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/data/blank/01.html>

³ Jahresbericht 2015 der PH Zürich, S. 66: <https://phzh.ch/de/ueber-uns/Publicationen/Jahresberichte/>

1.2 Schwerpunkte der PH Zürich zur Chancengleichheit bis 2016

1.2.1 Grundverständnis von Chancengleichheit

Das Grundverständnis der PH Zürich von Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz findet seinen Ausdruck in den Richtlinien «Chancengleichheit von Frau und Mann an der Zürcher Fachhochschule» (2004 in Kraft getreten) sowie in der von der Hochschulleitung der PH Zürich 2014 verabschiedeten «Diversity Policy».

In diesen Dokumenten setzt sich die PH Zürich zum Ziel, eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter auf allen Stufen des Studiums und in sämtlichen Fachbereichen, in sämtlichen Personal-kategorien und Gremien zu erreichen sowie Chancengleichheit in Führungsinstrumenten, Qualitätssi-cherung und Personalpolitik angemessen zu berücksichtigen.

Zudem wird eine Verbesserung des Zugangs von Menschen mit Behinderungen zu Studium und Ar-beitstätigkeit an der PH Zürich angestrebt und ein Schutz vor Diskriminierungen verankert.

1.2.2 Gesetzliche Grundlagen und Grundlagendokumente

Neben den entsprechenden Gesetzen von Bund und Kanton sind insbesondere folgende Weisungen, Richtlinien und Grundlagen für Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz an der PH Zürich rele-vant (siehe Anhang):

- Richtlinien «Chancengleichheit von Frau und Mann an der Zürcher Fachhochschule» (seit 17.06.2004 in Kraft)
- Hochschulordnung der PH Zürich; § 25 betr. Gleichstellung
- Weisung zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing an der PH Zürich (vom 07.09.2009)
- Diversity Policy (von der Hochschulleitung der PH Zürich am 14.05.2014 verabschiedete Fassung)
- Verhaltenskodex der PH Zürich (vom 14.05.2014)
- Werte zu Führung und Zusammenarbeit der PH Zürich (vom 02.09.2015)

1.2.3 Institutionelle Verankerung

Seit 2003 ist die Kommission Diversity_Gender Anlauf- und Beratungsstelle für Gremien und Angehö-rige der PH Zürich zu Fragen zur Chancengleichheit. Wie sich im alten Namen «Kommission Gleichstel-lung» spiegelt, lag bis 2014 der Schwerpunkt auf der Gleichstellung von Frau und Mann. Die Explizie-rung «Diversity_Gender» ab 2015 trägt dem Umstand Rechnung, dass Gleichstellung noch weitere Diversitätsmerkmale betrifft.

Die Kommission Diversity_Gender ist eine ständige Kommission der Hochschulleitung der PH Zürich und setzt sich zusammen aus einem Vorsitz sowie aus Vertretungen des wissenschaftlichen, des ad-ministrativ- technischen Personals, der Abteilungsleitenden, einer Vertretung der Personalabteilung so-wie der Studierenden. Sie unterstützt die Hochschulleitung bei der strukturellen und institutionellen Ver-ankerung der Gleichstellung, verfasst Anträge und Vernehmlassungen zu gleichstellungsrelevanten Entscheidungen, entwickelt Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Sicherstellung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in Kaderpositio-nen, nimmt Einsitz in die Ernennungskommissionen für Mitglieder der Leitungskonferenz und schlägt bei Bedarf Massnahmen zum Ausgleich des Geschlechterverhältnisses von Studierenden vor⁴.

Die Kommission initiiert regelmässig Projekte, die einerseits den qualitativen und quantitativen Ist-Zustand erheben und Handlungsempfehlungen daraus erarbeiten. Andererseits zielen Projekte und Massnahmen auf Sensibilisierung sowie Kompetenzerweiterung im Themenkreis der Gleichstellung. (Vgl. Kapitel 4). Sie erfüllt damit den zweifachen Auftrag der PH Zürich:

⁴ Weisung zur Kommission Gleichstellung der Pädagogischen Hochschule Zürich vom 1. Januar 2012.

- Sensibilisierung der Führungsverantwortlichen, Mitarbeitenden und Studierenden der PH Zürich bezüglich Diversity und Gender
- Ausbildung der angehenden Lehrpersonen im Umgang mit Themen von Diversity und Gender

In der 2014 verabschiedeten *Diversity Policy* bekräftigt die Hochschulleitung, dass die PH Zürich die gesellschaftliche Vielfalt ihrer Mitarbeitenden und Studierenden anerkennt und nutzt. Alle Personen werden in ihrer Einmaligkeit respektiert und wertgeschätzt, unabhängig von Geschlecht, kultureller Herkunft, Alter, Gesundheitszustand, Weltanschauung, Lebensstil oder sexueller Orientierung. Ihre Begabungen und Potentiale werden wahrgenommen und in Arbeits- und Lernprozessen berücksichtigt. Die Hochschulleitung, Mitarbeitende und Studierende berücksichtigen Vielfalt und Chancengleichheit bei ihren hochschulbezogenen Tätigkeiten, gestalten vielfältige Handlungsräume und nutzen Diversität als Innovationsfaktor.

1.2.4 Themen und Projekte

Die Kommission erstellt jeweils einen Aktionsplan, den sie der Hochschulleitung vorlegt und der die Agenda für die Kommissionsarbeit der nächsten dreijährigen Periode vorgibt.

Die verschiedenen Massnahmen, Projekte und Arbeiten der Kommission Diversity_Gender gliedern sich in fünf thematische Schwerpunkte:

- Chancengleichheit – gerechte Verteilung von Zugangs- und Berufschancen
- Verhältnis der Geschlechter – Vereinbarkeit Beruf und Familie
- Inklusion – Zugang mit Behinderung
- Diversity Management – Personelle Vielfalt leben – Heteronormativität
- Sensibilisierung für Gleichstellung – Schutz vor Diskriminierung

Chancengleichheit – gerechte Verteilung von Zugangs- und Berufschancen

Seit Jahrzehnten sind gerechte Chancenverteilung in Bildungswesen und Arbeitswelt Thema. Ungleichheiten von Zugangs- und Berufschancen haben sich verringert, aber nicht aufgelöst. Diverse Mechanismen bremsen eine gerechte Chancenverteilung in Laufbahnen und Arbeitsrealitäten.

Ungewogene Geschlechterverteilungen zeigen sich in zahlreichen pädagogischen Berufen, unter anderem im Lehrberuf: Je jünger die Schulkinder sind, desto tiefer ist der Männeranteil der Lehrkräfte. Offensichtlich werden pädagogische Berufe von Männern bereits früh in ihrer Berufsfindung als Option ausgeschlossen. Die Berufswahl Jugendlicher verläuft mehrheitlich geschlechtertypisch: Informatik-Lehrstellen sind etwa nahezu ausschliesslich Stellen für Männer, hingegen gibt es grösstenteils nur Frauen in der Ausbildung zur Fachperson Betreuung.

Um Chancengleichheit zu erhöhen und Zugangs- und Berufschancen gerechter zu verteilen, beteiligt sich die PH Zürich an verschiedenen Projekten und Massnahmen:

Zukunftstag

Wie gestaltet sich Berufswahl und Information hierzu jenseits von Stereotypen? Um dies zu erleben, führt die Kommission Diversity_Gender den Nationalen Zukunftstag durch. Mädchen und Jungen erfahren an diesem Tag die Berufswelt der PH Zürich hautnah und setzen sich mit Berufs- und Lebensperspektiven auseinander.

Verein «Männer an die Primarschule»

Der Verein «Männer an die Primarschule» (MaP) verfolgt das Ziel, dass sich Bildungsinstitutionen, Berufsverbände, Behörden und Beratungsstellen gemeinsam für einen höheren Männeranteil an den Primarschulen engagieren. Hierzu führt der Verein zwischen 2015 und 2018 vier Teilprojekte durch, unter anderem das Projekt «Umsteiger, einsteigen!» (siehe folgender Abschnitt). Die PH Zürich stellt ein Mitglied des Vereinsvorstands. Unterstützt wird der Verein vom Eidgenössischen Büro für Gleichstellung.

Projekt «Umsteiger, einsteigen!»

Männer, die bereits in einem Beruf tätig sind und sich für einen Umstieg in den Lehrberuf interessieren, erhalten in diesem Projekt die Gelegenheit, einen halben Tag bei einem Primarlehrer zu schnuppern oder einen Studenten an einer Pädagogischen Hochschule zu begleiten. Anschliessend besteht die Gelegenheit, bei einem Gespräch offene Fragen zu klären. Alle Schnupperbesuche finden bei ehemaligen Berufsumsteigern. Das Projekt wird gemeinsam mit der PH Zug durchgeführt und vom Eidgenössischen Büro für Gleichstellung finanziell unterstützt.

Mentoring

Unterstützung bei der Laufbahn bieten die beiden Mentoringprogramme der ZFH: „Mentoring ZFH – Laufbahnplanung und Perspektiven entwickeln“ und „Frauen für Führungspositionen/Mentoring fff“. Mitarbeitende der PH Zürich sind Teil der Mentoringprogramme. Sie wirken als Mentees und Mentorinnen mit.

Verhältnis der Geschlechter – Vereinbarkeit Beruf und Familie

«Das Gesetz sorgt für die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit»⁵. Der Bund unterstützt Massnahmen der Fachhochschulen zur Gleichstellung der Geschlechter⁶. Konkret bedeutet dies: An einer Hochschule soll es ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis geben. Dies betrifft Studierende, wissenschaftliches Personal (assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende, Dozierende, Professor_innen) und administrativ-technisches Personal sowie Führungspersonen auf allen Hierarchiestufen.

Frauen und Männer kommen in der Arbeit und im Privatleben unterschiedlich vor. Frauen sind seltener in Führungspositionen: Obwohl sie 44 Prozent der Erwerbstätigen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt ausmachen, sind Frauen im oberen und unteren Kader nur mit 20 Prozent vertreten (Stand 2010). Studien zeigen, dass ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter von Vorteil ist. Dennoch sind Frauen überdurchschnittlich in Familienmodellen eingebunden, in denen Männer Vollzeit und Frauen Teilzeit arbeiten. Die Anzahl der Eltern mit Vorschulkindern, die gemeinsam die Kinder betreuen, hat sich in den vergangenen zehn Jahren fast verdoppelt, im Vergleich zum Ausland sind die aktuellen 15 Prozent (2016) dennoch eine tiefe Zahl.

Personalpolitik, Personalentwicklung und Nachwuchsförderung

Mit dem Projekt «Personalentwicklung der PH Zürich» sind wichtige Grundlagen und Instrumente im Bereich der Führungspersonenentwicklung, der Laufbahnmodelle sowie Mittelbau- und Nachwuchsförderung geschaffen bzw. weiterentwickelt worden.

Wichtige Ziele sind dabei die Umsetzung einer gender- und diversitysensiblen Personalentwicklung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Personalstrategie/Personalpolitik der PH Zürich hält fest: Die Anstellungsbedingungen, Arbeitszeitmodelle und die Personalprozesse der PH Zürich zielen auf ein Arbeitsklima, das von Entwicklung, Chancengleichheit und Fairness geprägt ist. Die Arbeitszeitmodelle sind der Life-Balance zuträglich⁷.

Führungspersonen nehmen eine wichtige Funktion bei der Umsetzung der Chancengleichheit wahr. Es gilt, die Führungspersonen auf allen Führungsstufen für diese Führungsaufgabe zu sensibilisieren und den Aufbau der Gender- und Diversity- Kompetenz der Führungsverantwortlichen zu fördern. Dazu sind entsprechende Angebote im Rahmen der Führungsweiterbildungen aufzubauen.

Die Kommission setzt sich für einen ausgewogenen Frauenanteil in den Führungspositionen aller Hierarchiestufen und bei den Professuren ein.

Das Mentoring-Programm «Frauen für Führungspositionen» unterstützt Frauen auf dem Weg in leitende Positionen der Zürcher Fachhochschule, unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

⁵ vgl. Bundesverfassung der Schweiz (Art. 8) und Gleichstellungsgesetz

⁶ Fachhochschulverordnung, Art. 16cbis

⁷ Personalstrategie/Personalpolitik der Pädagogischen Hochschule Zürich (2015), Massnahme 3.6.

Familienfreundliche Hochschule

Die PH Zürich engagiert sich als familienfreundliche Hochschule für ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter. Zusammen mit der Fachstelle UND berät die Kommission Diversity_Gender bei Fragen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Unter Beizug der Fachstelle UND nahm die Kommission 2012/13 eine breit angelegte Bestandesaufnahme zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben vor und definierte künftige Handlungsfelder für eine familienfreundliche PH Zürich.

Als strategische Zielsetzung wurde definiert, dass die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben bis Ende 2013 als Management- und Querschnittsaufgabe in der PH Zürich verankert und in einer Policy festgehalten ist. Im Weiteren soll ein Reporting zur Geschlechterparität und Familienfreundlichkeit aufgebaut und erstellt werden.

Inklusion – Zugang mit Behinderung

In der Schweiz ist ein barrierefreier Zugang zu öffentlichen Einrichtungen gesetzlich vorgeschrieben, aber die hindernisfreie Hochschule noch nicht Alltag. Noch bestehen an Schweizer Hochschulen Hindernisse, die Menschen mit Behinderung das Studium erschweren oder verunmöglichen. Wie im ersten Bericht der Schweizer Regierung über die Umsetzung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen⁸ festgehalten, gibt es bei der Umsetzung an den Hochschulen und bei der Ausbildung der Fachpersonen Handlungsbedarf.

Die Bundesverfassung (Art. 8) sowie das Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) fordern Gleichstellung von Menschen mit Behinderung. Eine Benachteiligung liegt gemäss BehiG vor, «wenn Behinderte rechtlich oder tatsächlich anders als nicht Behinderte behandelt und dabei ohne sachliche Rechtfertigung schlechter gestellt werden als diese, oder wenn eine unterschiedliche Behandlung fehlt, die zur tatsächlichen Gleichstellung Behinderter und nicht Behinderter notwendig ist». Die Kommission Diversity_Gender der PH Zürich setzt sich dafür ein, dass Menschen mit Behinderung Zugang zu Studium und Arbeitstätigkeit haben. Sie sucht nach individuellen Lösungen und Hilfestellungen, auch bei psychischen und chronischen Erkrankungen. Nach Möglichkeit und dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit gewährt die PH Zürich einen allfälligen Nachteilsausgleich.

Zugänglichkeit Campus PH Zürich

Seit 2012 erbringt die PH Zürich ihre Leistungen im neu gebauten Campus beim Hauptbahnhof Zürich. Die Gebäude sind im Besitz der SBB Immobilien, der Mieterausbau erfolgte unter der Führung des Kantonalen Hochbauamtes. Die Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen wurde dabei grundsätzlich berücksichtigt, dennoch haben Mitarbeitende, Besucher und Studierende verschiedene Mängel festgestellt und entsprechende Optimierungen gefordert. Bisher konnten diese Anliegen noch nicht systematisch geprüft respektive ein Audit als Grundlage für allfällige Massnahmen durchgeführt werden.

Leistungsschwerpunkt Inklusive Bildung

Die PH Zürich hat 2011 einen Leistungsschwerpunkt Inklusive Bildung eingerichtet, um die Thematik Inklusion über alle Leistungsbereiche hinweg besser zu koordinieren. Ziel war, Behinderung nicht ausschliesslich als ein Thema der Sonderpädagogik zu betrachten, sondern mit Konzepten zu Diversität, Heterogenität in Bildungskontexten und Unterrichtsqualität zu verknüpfen und in allen relevanten Angeboten zu verankern.

Diversity Management – Personelle Vielfalt leben

Personelle Vielfalt macht den Alltag bunt. Die PH Zürich versteht ihre Angehörigen als Menschen, die zusammen leben, arbeiten und studieren. Dies ist unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität und Orientierung, Familienverständnis, ethnischer Zugehörigkeit, Lebens- und Liebensform, körperlicher und psychischer Verfassung, Sprache, religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugungen, nationaler Herkunft oder sozialer Stellung.

⁸ https://www.edi.admin.ch/dam/edi/de/dokumente/gleichstellung/bericht/Initialstaatenbericht%20BRK.pdf.download.pdf/Initialstaatenbericht_BRK_v1.0.pdf

Diversity Management...

- bedeutet ein rundes Zusammenspiel personeller Vielfalt in Organisationen und ein gleichberechtigtes Nebeneinander. Werden individuelle Kompetenzen, Eigenschaften und Perspektiven einbezogen und genutzt, führt dies zu einem Gewinn an Human- und Wissenspotenzial; es steigert die Arbeitszufriedenheit und stabilisiert Arbeitsteams.
- entwickelt eine Unternehmenskultur, die Vielfalt anerkennt, sichert Chancengleichheit, nutzt Potenziale wie Kreativität, Wissen sowie Teambildung und fördert Innovationen.

Die PH Zürich respektiert und anerkennt personelle Vielfalt, Ungleichheit, Verschiedenheit und Individualität ihrer Mitarbeitenden und Studierenden. Sie bietet Raum, sowohl Besonderheiten wie auch Gemeinsamkeiten zu leben und zu entwickeln. Die *Diversity Policy* hält diese Grundsätze als Leitlinien fest. Sie dient als Grundlage für die Planung und Umsetzung von Massnahmen.

Projekt «Norma»

«Norma» thematisiert Vielfalt und Heteronormativität, und reflektiert betriebliche Alltagsnormen im Hinblick auf Familienaufstellungen und Geschlechteridentitäten. Mutter, Vater, Kinder bedeutet «Familie» – Patchworkfamilien dagegen oder Familien etwa mit drei Vätern ohne Müttern werden selten bedacht. Ebenso dominiert in Beispielen zu sozialen Genderidentitäten die Einteilung in Frau und Mann. Es gibt mehr als zwei Geschlechter, heterosexuelle Orientierung und Mutter-Vater-Kind-Familien. Zu «Norma» gehört auch das Thema LGBTI* (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, Intersexuelle und andere) sowie die offene Thematisierung im pädagogischen Bereich von Sexualität jenseits von Gewalt- und Kriminalitätsprävention. «Norma» kitzelt fixe Konzepte in unseren Köpfen und unserem emotionalen Empfinden, ohne dabei den moralischen Zeigefinger zu bewegen. «Norma» stellt Fragen, die zur Diskussion anregen und Vielfalt sichtbar machen. «Norma» eröffnet einen Diskurs und ermöglicht Reflexion. «Norma» denkt weiter.

Beratung und Unterstützung für Studierende und Mitarbeitende mit Behinderungen

Seit der Verabschiedung der *Diversity Policy* im Jahr 2014 wurden Prozesse eingeleitet, um die Sichtbarkeit der Dienstleistungen für Studierende und Mitarbeitende mit Behinderungen zu professionalisieren und ihre Sichtbarkeit zu erhöhen. Das Aufnahmeverfahren der PH Zürich wurde überprüft und angepasst, um Diskriminierungen von Studieninteressent_innen mit Behinderungen zu vermeiden. Der Umgang mit Nachteilsausgleich wurde institutionell verankert und entsprechende gesetzliche Grundlagen aufgearbeitet. Die Umsetzung in die Praxis wird gegenwärtig vollzogen und entsprechende Erfahrungen gesammelt.

Sensibilisierung für Gleichstellung – Schutz vor Diskriminierung

Gleichstellung betrifft uns alle: Wir haben Vorstellungen von «Normalität», was stets Ausschluss von anderen Menschen bedeutet. Gleichzeitig wollen wir dieselben Rechte und Freiheiten wie andere haben und vor Diskriminierung geschützt sein. Diskriminierung bedeutet, Menschen aufgrund individueller oder gruppenspezifischer Merkmale daran zu hindern ihre Rechte auszuüben. Sowohl die Menschenrechtserklärung (Art. 2) als auch die Bundesverfassung der Schweiz (Art. 8) halten fest: Jeder Mensch hat gleiche Rechte und Freiheiten, unabhängig etwa von Alter, Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Lebens- und Lebensform, körperlicher und psychischer Verfassung, Sprache, religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugungen, nationaler Herkunft oder sozialer Stellung.

Die Kommission Diversity_Gender sensibilisiert für Gleichstellung und schützt vor Diskriminierung: durch Expertisenaufbau, Prävention und Beratung. Sie initiiert und begleitet die PH Zürich dabei. Mit Kampagnen wie «Stellen Sie sich vor» regt die Kommission zum Hinterfragen von Vorstellungen und Stereotypen an. Hiermit fördert die Hochschule Diversity- und Genderkompetenz und beugt Diskriminierungen vor.

Mit der *Diversity Policy* wurde erstmals die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen explizit institutionell verankert. Dadurch wird sichergestellt, dass Entscheidungen über Zulassung, Gewährung von Nachteilsausgleich oder Unterstützungsmassnahmen nicht personenabhängig erfolgen, sondern auf der Grundlage einer institutionell abgesicherten Strategie. Eine entsprechende Sensibilisierung aller Mitarbeitenden und Studierenden konnte jedoch noch nicht realisiert werden.

Leitfaden „Gendergerechte Sprache“

In geschlechtergerechten Formulierungen sind Frauen oder Männer nicht implizit gemeint, sondern werden explizit angesprochen und erwähnt. Sie treten als Akteurinnen und Akteure auf und rücken ins Bewusstsein. Die PH Zürich sensibilisiert mit ihrer *Diversity Policy* für Gleichstellung und schützt vor Diskriminierung. Sprache ist nicht nur Kommunikationsmittel, sie gibt Welterfahrung wieder, prägt Denken und Identität. Der Leitfaden der Erfahrungsgruppe Chancengleichheit ZFH zur geschlechtergerechten Sprache liefert Lösungsansätze für alltäglichen Sprachgebrauch, regt zu innovativem Einsatz an.

Gender Studies Preis

Der Gender Studies Preis fördert Frauen- und Geschlechterforschung an der Zürcher Fachhochschule (ZFH). Er ehrt eine studentische Arbeit, die sich mit Theorien, Methoden und Fragestellungen der Frauen-, Männer- oder Geschlechterforschung beschäftigt. Die Arbeit richtet sich theoretisch-wissenschaftlich, künstlerisch, anwendungsorientiert oder praktisch aus. Studierende, die an einer Teilschule der Zürcher Fachhochschule (ZFH) eine Abschlussarbeit in den genannten Bereichen verfassen, können am Wettbewerb teilnehmen. Der Preis ist mit CHF 3000 dotiert und wird voraussichtlich im Herbst 2016 das letzte Mal vergeben.

Forschungsprojekt «Genderkompetenz von angehenden Lehrpersonen»

Damit die vom Lehrplan 21 geforderten Kompetenzen qualitativ hochstehend Schülerinnen und Schüler vermittelt werden, müssen Lehrkräfte auch über die Genderthematik reflektieren können. Den verinnerlichten Haltungen (angehender) Lehrkräfte kommt dabei eine zentrale Bedeutung zu. Im Projekt wurden Studierende der PH Zürich zu ihren Ansichten und Wahrnehmungen bezüglich verschiedener Aspekte der Genderthematik befragt: Wie nehmen sie (Un-)Gleichberechtigung der Geschlechter allgemein und spezifisch im Bildungssystem wahr? Wie schätzen sie spezifische Genderaspekte im Lehrberuf ein? Gibt es genderspezifische Unterschiede zwischen den Karriereplänen von angehenden Lehrerinnen und Lehrern? Neben der Gewinnung wissenschaftlicher Erkenntnis dient die Befragung auch als Gelegenheit, Studierende im Rahmen der Ausbildung an der PH Zürich anzuregen zur Genderthematik und diesbezüglich eigenen Haltungen zu reflektieren.

1.2.5 Kooperationsgefässe

Die PH Zürich pflegt diverse Kooperations- und Austauschgefässe zum Thema Chancengleichheit, Diversity und Gender mit folgenden Partnerinnen und Partnern:

- *swissuniversities*: regelmässiger Austausch mit anderen Gleichstellungsbeauftragten der Pädagogischen Hochschulen der Schweiz, sowie auch institutionenübergreifend mit Universitäten, ETHs und Fachhochschulen.
- *Zürcher Fachhochschulen (ZFH)*: Gemeinsame Arbeit an Projekten wie die Programme «Mentoring ZFH» und «Frauen für Führungspositionen (fff)»
- *Internationalen Bodensee-Hochschule (IBH)*: regelmässiger Austausch mit den Gleichstellungsbeauftragten der Mitgliedshochschulen
- *Stadt Zürich, Fachstelle für Gleichstellung*: regelmässige Teilnahme an Vorträgen und Veranstaltungen, fachlicher Austausch; gemeinsame Planung von Veranstaltungen
- *Kanton Zürich, Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann*: regelmässige Teilnahme an Vorträgen und Veranstaltungen, fachlicher Austausch, Expertise zu Lehr- und Lernmaterialien
- *Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)*: Finanzierungsunterstützung bei Projekten zum Thema «Männer an die Primarschule»
- *Nationaler Zukunftstag*: Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle Nationaler Zukunftstag; Durchführung des jährlichen Zukunftstages mit Mitarbeitenden und Interessierten
- *Netzwerk Studium und Behinderung*: Seit einigen Jahren treffen sich die zuständigen Beratenden und Ansprechpersonen der Schweizer Hochschulen regelmässig zum Austausch über Fragen zu Studium und Behinderung. Bisher wurde dieses Netzwerk noch nicht formalisiert respektive institutionell verankert.

2 Ist-Zustand: Gleichstellungsprofil der PH Zürich in Zahlen

Die Darstellung des gegenwärtigen Verhältnisses der Geschlechter in den verschiedenen hochschulischen Bereichen sowie auf seinen unterschiedlichen Ebenen erfolgt auf Basis des Jahresberichts der PH Zürich⁹. Nachstehend werden die Frauen- und Männeranteile unter den Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Personalkategorien, sowie bei den Studierenden der verschiedenen Zielstufen dargestellt. Erwähnung finden sowohl die Anteile bezogen auf die Vollzeitäquivalente (VZÄ) bei den Anstellungen, wie auch bezogen auf die Anzahl Personen.

Geschlechterverhältnis bei den Mitarbeitenden

Professuren:

2015: Frauenanteil 36.1% (VZÄ) bzw. 35.2% (Anzahl Personen)

2014: Frauenanteil 33.8% (VZÄ) bzw. 33.8% (Anzahl Personen)

Übrige Dozierende:

2015: Frauenanteil 59.8% (VZÄ) bzw. 62.2% (Anzahl Personen)

2014: Frauenanteil 58.3% (VZÄ) bzw. 60.8% (Anzahl Personen)

Assistierende und Wissenschaftliche Mitarbeitende:

2015: Frauenanteil 64.6% (VZÄ) bzw. 64.7% (Anzahl Personen)

2014: Frauenanteil 65.8% (VZÄ) bzw. 65.3% (Anzahl Personen)

Administratives, Technisches und Betriebliches Personal:

2015: Frauenanteil 66.3% (VZÄ) bzw. 69.7% (Anzahl Personen)

2014: Frauenanteil 66.4% (VZÄ) bzw. 70.0% (Anzahl Personen)

Geschlechterverhältnis bei den Studierenden

Frauenanteil gesamthaft (2015): 71% (2014: 72%)

Eingangsstufe: 96% (2014: 97%)

Primarstufe: 81% (2014: 83%)

Sekundarstufe I: 59% (2014: 60%)

Sekundarstufe II / Master Fachdidaktik: 45% (2014: 46%)

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Anteil der Geschlechter unter den angehenden Lehrkräften einer Grundregel folgt: Je jünger die Schulkinder, desto höher ist der Frauenanteil. Bei den Mitarbeitenden zeigt sich, dass Frauen eine gute Zwei-Drittel-Mehrheit innerhalb der Personalkategorien *Übrige Dozierende*, *Assistierende und Wissenschaftliche Mitarbeitende* sowie *Administratives, Technisches und Betriebliches Personal* stellen. Bei *Professorinnen und Professoren* dagegen kehrt sich das Verhältnis: Hier machen Männer zwei Drittel aus.

Situation von Menschen mit Behinderung

Zur Situation von Menschen mit Behinderung unter Mitarbeitenden und Studierenden der PH Zürich liegen aktuell keine Zahlen vor. Bei einer Erhebung im Jahr 2005 gaben rund 2% der Studierenden der

⁹ Jahresbericht 2015 der PH Zürich, S. 66f.: <https://phzh.ch/de/ueber-uns/Publikationen/Jahresberichte/>

PH Zürich an, eine Behinderung zu haben, während der Anteil an Studierenden mit chronischen Krankheiten bei rund 13% lag. Allerdings fühlen sich viele Studierende aufgrund ihres Gesundheitsproblems nicht eingeschränkt im Studium. Persönliche Beobachtungen der zuständigen Beratungspersonen legen zudem die Vermutung nahe, dass der Anteil Studierender mit psychischen Behinderungen in den letzten Jahren gestiegen sein könnte. Zur Situation der Mitarbeitenden mit Behinderungen fehlen systematische Erhebungen.

Diese Datenlage zeigt, dass erstens Erhebungsbedarf zu Menschen mit Behinderung an der PH Zürich besteht, zweitens eine ausgewogene Durchmischung der Geschlechter durch sämtliche Personalkategorien hindurch anzustreben ist.

3 Übergeordnete Zielsetzungen 2017- 2020

Unter Berücksichtigung der Gesamtstrategie 2017-2020 der Kommission Diversity_Gender hält die PH Zürich mit dem vorliegenden Aktionsplan folgende strukturell übergeordnete Zielsetzung fest:

- Sensibilisierung der Dozierenden und Studierenden für erhöhte Chancengleichheits- und Gender-Kompetenz
- Engagement für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Personalkategorien und Führungsfunktionen
- Verhindern und Abbau von Barrieren bei der Berufswahl aufgrund Geschlechertypik, Engagement für ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis unter den angehenden sowie praktizierenden Lehrkräften auf allen Stufen
- Förderung der Akzeptanz personeller Vielfalt und Bewusstwerdung heteronormativer Konzepte, Thematisierung von LGBTI-Themen im pädagogischen Bereich
- Erweiterung von Angeboten und Kompetenzen bzgl. Studieren und Arbeiten mit Behinderung
- Optimierung und Weiterentwicklung von Zielen und Massnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben von Mitarbeitenden und Studierenden
- Sicherstellung der Strukturen zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags, Bereitstellung der nötigen (personellen und finanziellen) Ressourcen zur weiteren Umsetzung der Gleichstellungsaufgaben
- Regelmässige Überprüfung der Chancengleichheit von Angehörigen der PH Zürich, systematische Erhebung von Indikatoren und Zielwerten

4 Inhaltliche Umsetzung in den 4 Handlungsfeldern

Das vorliegende Kapitel erläutert die geplanten Massnahmen und Projekte zu vier Handlungsfeldern: Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und der Laufbahnentwicklung (Handlungsfeld 1), Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl und Reduktion des Fachkräftemangels sowie Abbau von Berufsstereotypen (Handlungsfeld 2), Kompetenzerweiterung bezüglich Chancengleichheit und Diversität an den Hochschulen (Handlungsfeld 3) sowie Berücksichtigung der Herausforderungen verbunden mit den Aspekten Geschlecht und Diversität in Lehre und Forschung (Handlungsfeld 4).

Die Massnahmen und Instrumente erstrecken sich von quantitativen Erhebungen, internem Monitoring, Konzepten zur Kompetenzerweiterung bis hin zu Sensibilisierungsaktionen. Ein spezieller Fokus ist bei sämtlichen Massnahmen, dass bis 2020 innerhalb der Führungsebenen der PH Zürich organisationale Änderungen anstehen. Dementsprechend gilt es, die neuen Schnittstellen und Kommunikationswege von Anfang an zu berücksichtigen.

4.1 Handlungsfeld 1: Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und der Laufbahnentwicklung

Instrument / Massnahme	laufend/ neu	Aktivität/Output	Wirkungsziel/Outcome	Wirkungsindikator/ Impact
Personalrekrutierung und Ernennungsverfahren	laufend neu	Leitfaden und Arbeitshilfen zur Qualitätssicherung und Chancengleichheit in Ernennungsverfahren Weiterbildungen für Führungspersonen und Mitglieder von Ernennungskommissionen	Sensibilisierung für die Wirkung von (Geschlechter-)Stereotypen bei der Personalauswahl, Qualitätssicherung, Herstellung und Wahrung der Chancengleichheit in Ernennungsverfahren	Verbesserung der Karrierechancen; ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter in den verschiedenen Arbeitsbereichen; Hierarchiepositionen und Funktionen
Führungspersonenentwicklung	neu	Leadership-Trainings und Führungsinstrumente zu Diversity_Gender-Themen in der Personalführung und -entwicklung	Aufbau und Vertiefung der Diversity_Gender-Kompetenz der Führungspersonen	Gender- und diversitätensible Führungspraxis, Personalentwicklung und Führungskultur
Laufbahnmodelle und Nachwuchsförderung	neu	Zur Umsetzung der Laufbahnmodelle, der Mittelbau- und Nachwuchsförderung sind Massnahmen der Chancengleichheit und Vereinbarkeit Berufs- und Privatleben zu entwickeln	Unterstützende Rahmenbedingungen und Massnahmen für die Verbindung von Karriere und Familienarbeit	Erhöhung der Chancengleichheit in der Laufbahnentwicklung und Nachwuchsförderung
Mentoring-Programme	laufend	Unterstützung der Mitarbeitenden bei ihrer Laufbahn: «Mentoring ZFH – Laufbahnplanung und Perspektiven entwickeln» und «Frauen für Führungspositionen/Mentoring fff»	in Neukonzipierung, ab 2017 Start des neuen Angebots	Individuelle Förderung und Sichtbarkeit von Frauenförderung
Policy «Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben»	neu	Kommission erarbeitet die Policy in organisationsinternem Vernehmlassungsprozess und legt sie der Hochschulleitung vor	Nachwuchsförderung und Laufbahnentwicklung für Familienmensen	Policy wird zur Kenntnis genommen und angenommen
Bedarfsanalyse zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	neu	Bedarfsanalyse, evtl. durch die Fachstelle UND	Ausgangspunkt für strukturelle Anpassungen und beraterische Massnahmen	Bericht mit Status quo der Hochschule liegt vor

Instrument / Massnahme	laufend/ neu	Aktivität/Output	Wirkungsziel/Outcome	Wirkungsindikator/ Impact
Beratungsangebot für Menschen mit Behinderung	neu	Die bisherigen Beratungsangebote und Anlaufstellen werden mit Blick auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen geprüft und wo erforderlich weiterentwickelt	Verbesserung der Laufbahnchancen von Studierenden und Mitarbeitenden mit Behinderung	Zunahme der erfolgreichen Studienabschlüsse von Studierenden mit Behinderung; Zunahme der Zufriedenheit von Mitarbeitenden mit Behinderung

4.2 Handlungsfeld 2: Chancengleichheit in der Studien- und Berufswahl, Reduktion des Fachkräftemangels und Abbau von Stereotypen

Instrument / Massnahme	laufend/ neu	Aktivität/Output	Wirkungsziel/Outcome	Wirkungsindikator/ Impact
Zukunftstag	laufend	Schülerinnen und Schüler erhalten praktischen Einblick in den Lehrberuf und die Tätigkeiten an der PH	Abbau von geschlechtertypischen Vorstellungen vom Lehrberuf	mehr männliche PH-Studierende als im früheren Studienjahr
Verein «Männer an die Primarschule»	laufend	Dauerhafte Vertretung der PH Zürich im Vorstand des Vereins, weiterhin Pflege dieses Netzwerks	Ziel, dass sich Bildungsinstitutionen, Berufsverbände, Behörden und Beratungsstellen gemeinsam für einen höheren Männeranteil an den Primarschulen engagieren	Erhöhter Anteil von männlichen Lehrkräften auf Primar- und Kindergartenstufe; Abbau von Geschlechterbarrieren bei der Berufswahl
Projekt «Umsteiger, einsteigen!»	laufend	Angebot von Schnupperprojekt und Vermittlungsstelle für Männer mit Interesse am Berufsumstieg in den Lehrberuf; Kooperation mit der PH Zug	Männer, die mit Berufsumstieg liebäugeln, nehmen Primarlehrberuf als mögliche Option wahr; explorieren ihr Interesse und ihre Passung	Erhöhter Anteil von männlichen Lehrkräften auf Primar- und Kindergartenstufe; Abbau von Geschlechterbarrieren bei der Berufswahl
Mindset-Analyse Dozierende und Studierende	neu	Erfassen und Erweitern der Situationswahrnehmung zu eigenen Handlungsmöglichkeiten im Kontext von Diversität	Bewusstwerdung der Mindsets, qualitative Analysen, Entwicklung neuer Handlungsleitlinien	Dozierende und Studierende sind in der Lage, die eigenen Mindsets und deren Wirkung wahrzunehmen und ihre Situationswahrnehmung zu erweitern

4.3 Handlungsfeld 3: Kompetenzerweiterung bezüglich Chancengleichheit und Diversität an den Hochschulen

Instrument / Massnahme	laufend/ neu	Aktivität/Output	Wirkungsziel/Outcome	Wirkungsindikator/ Impact
Projekt NORMA	laufend	Sensibilisierung für personelle Vielfalt, Thematisierung von Heteronormativität; sichtbarer Start erfolgte 2015	Thematisierung von anderen Familienkonzepten, LGBTI* und Sexualität im pädagogischen Handlungsfeld (Hochschule und Volksschule)	Entsprechende Veranstaltungen, wiederholte und zahlreiche Teilnehmende
Forschung zur Genderkompetenz von angehenden Lehrpersonen	laufend	Forschungsprojekt zu Wissen, Wahrnehmung und verinnerlichten Haltungen von angehenden Lehrpersonen zur Gender- und Gleichstellungsthematik; Wissenstransfer der Ergebnisse innerhalb und ausserhalb der PH Zürich	Gewinnung wissenschaftlicher Erkenntnis; Gelegenheit, im Rahmen der Ausbildung die Reflexion zur Genderthematik und zu diesbezüglichen eigenen Haltungen zu fördern	Bewusstsein der Mitarbeitenden und Studierenden über Genderthematik; wissenschaftliche Erkenntnisgewinn
Leistungsschwerpunkt Inklusive Bildung	laufend	Behinderung wird mit Konzepten zu Diversität, Heterogenität in Bildungskontexten und Unterrichtsqualität verknüpft	Koordination der Inklusionsthematik über alle Leistungsbereiche hinweg	Thematik der Inklusion ist in allen relevanten Angeboten verankert
Zugänglichkeit und Barrierefreiheit	neu	Bestandsaufnahme und Audit der Zugänglichkeit von Gebäuden, Infrastruktur und Angeboten	Grundlagen für die Entfernung von Barrieren erarbeiten und Massnahmen definieren	Massnahmenplan wird von zuständigen Stellen (SBB Immobilien, Hochbauamt) geprüft und umgesetzt
Diversity_Gender Praktiken an der PH	neu	Aktivitäten, Wissen und gute Praktiken zu Diversity-Gender systematisieren und institutionalisieren	Capacity Building durch Verknüpfen, Systematisieren und Institutionalisieren guter Praktiken	Gute Praktiken im Umgang mit Diversität sind institutionell verankert und bei den Dozierenden bekannt

4.4 Handlungsfeld 4: Berücksichtigung der Herausforderungen verbunden mit den Aspekten Geschlecht und Diversität in Lehre und Forschung

Instrument / Massnahme	laufend/ neu	Aktivität/Output	Wirkungsziel/Outcome	Wirkungsindikator/ Impact
Ausschreibung von Masterarbeiten	neu	Es entstehen Masterarbeiten; erhöhte Sensibilisierung von Studierenden und Dozierenden	Involvierung von mehr Dozierenden in den Themenbereich, Sichtbarkeit, Ausweitung auf alle Dimensionen von Diversity	Masterarbeiten, Diskussion der Themen in Kolloquien

Instrument / Massnahme	laufend/ neu	Aktivität/Output	Wirkungsziel/Outcome	Wirkungsindikator/ Impact
Screening der Lehrveranstaltungen bei Dozierenden in Aus- und Weiterbildung	neu	Analyse der Repräsentation von Gender- und Diversity-Themen in der Lehre. Diskurs zu Mainstreaming von Diversity und Gender sowie zu Universal Design of Learning	Übersicht der behandelten Themen als Basis für Empfehlungen der Kommission. Diversity_Gender Kompass für Dozierende entwickeln	Dozierende haben Orientierungshilfe in Status Quo, Bewusstwerdung, Datengrundlage für weitere Projekte der Kommission und der zuständigen Organisationseinheiten
Diversity_Gender Kompass für Dozierende	neu	Produkt aus dem Screening der Lehrveranstaltungen bei Dozierenden in Aus- und Weiterbildung	Orientierungshilfe für Dozierende zu Themen Diversity_Gender	Verstärkte Sensibilisierung und fundiertes Wissen von Dozierenden

5 Evaluation und Kommunikation

5.1 Interne Berichterstattung und Evaluation

Die Kommission Diversity_Gender verfasst einen jährlichen Tätigkeitsbericht zuhanden der Hochschulleitung. Der Tätigkeitsbericht wird anschliessend auf der Website der Kommission veröffentlicht.

Die Kommission ist seit dem 1. Juli 2016 direkt dem Rektor unterstellt. Dies ermöglicht sowohl eine kooperative, einheitsübergreifende Zusammenarbeit der Prorektorate als auch einen intern und extern optimaleren Informationsfluss.

Der Projektstand des vorliegenden Aktionsplans wird Mitte 2019 evaluiert. Die Ergebnisse dienen zur Optimierung der bestehenden Ausrichtungen, zur allfälligen Weiterentwicklung laufender Massnahmen sowie zur Entwicklung neuer, notwendiger Massnahmen für die Zeit nach 2020.

5.2 Reporting zum Bundesprogramm Chancengleichheit

Die PH Zürich verpflichtet sich, das jährlich vom SBFI verlangte Reporting zur Mittelverwendung und den gesetzten Hauptzielen fristgerecht einzureichen sowie die erforderlichen Zwischen- und Schlussberichte im Rahmen des Aktionsplans zu erstellen.

6 Meilensteine und Zeitplan

6.1 Ständige Massnahmen

Unabhängig von den unten dargestellten Projekten finden an der PH Zürich im Bereich Diversity und Gender folgende ständige Massnahmen statt:

- Sitzungen der Kommission Diversity_Gender mit dem Ziel, die erwähnten 5 Themenfelder konstant weiter zu bearbeiten und Projekte zu initiieren, evaluieren, implementieren und abzuschliessen. Die Kommission geht auf Anfragen, Vorstösse von Mitarbeitenden und Studierenden der PH Zürich ein und behält die Gesamtentwicklung innerhalb der schweizerischen Hochschullandschaft im Auge.
- Beratungstätigkeit von Leistungsschwerpunkt "Inklusive Bildung", Stelle für Personalfragen sowie Human Resources (HR) der PH Zürich
- Netzwerk mit anderen Hochschulen, Bildungsinstitutionen und Gleichstellungs-Organen, regional und national

- Einsitz der Kommission in Berufungskommissionen für erste und zweite Führungsebene
- Webauftritt der Kommission mit zentralen Informationen zu den Rechten und Pflichten
- Weiterleiten von Informationsmaterial zum Themenkreis
- Mitarbeit an thematisch passenden Tagungen, Konferenzen und Anlässen

6.2 Detailplanung 2017-2020

Nachstehend wird ein Blick auf die Detailplanung der Handlungsfelder und der entsprechenden Massnahmen geworfen, mit Fokus auf die Jahre 2017 und 2018. Bis Ende 2018 sollen alle neuen und bestehenden Massnahmen soweit durch- oder eingeführt sein, dass Mitte 2019 die Evaluation und im Jahr 2020 eine entsprechende Konsolidierung respektive Erarbeitung von Optimierungen und Plänen stattfindet. Dies ermöglicht eine Fortführung und Verankerung der Massnahmen, sowie Planung von neuen Massnahmen ohne weitere Mittel des Bundesprogramms Chancengleichheit.

2017		
Zeit- spanne	Hand- lungs- feld	Projektetappen
Frühjahrs- semester	1	<p><u>Personalrekrutierung und Ernennungsverfahren</u>: Leitfaden für Ernennungsverfahren unter Berücksichtigung von Diversity und Gender überarbeiten und mit Grundlagen, Arbeitshilfen zu gender- und diversitysensitive Verfahren ergänzen</p> <p><u>Führungspersonenentwicklung</u>: Weiterbildungsangebot für Führungspersonen zu Gender- und Diversity-Themen konzipieren. Führungsgrundlagen und –instrumente entwickeln</p> <p><u>Laufbahnmodelle und Nachwuchsförderung</u>: Laufbahnentwicklung und Nachwuchsförderung unter Aspekt der Chancengleichheit überprüfen, Situationsanalyse und Handlungsbedarf identifizieren</p> <p><u>Mentoringprogramme</u>: Start des neuen Angebots</p> <p><u>Policy «Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben»</u>: Grobentwurf</p> <p><u>Beratung von Menschen mit Behinderungen</u>: Bestandsaufnahme</p>
	2	<p><u>Zukunftstag</u>: Planung für nächste Durchführung</p> <p><u>«Männer an die Primarschule» / «Umsteiger, einsteigen!»</u>: Weiterführung von Schnupperangebot, Engagement im Verein</p> <p><u>Mindset-Analyse Dozierende und Studierende</u>: Planung</p>
	3	<p><u>Norma</u>: Evaluation der Veranstaltung 2, Planung Veranstaltung 3</p> <p><u>Forschung «Genderkompetenz»</u>: Dissemination der Ergebnisse, Wissenstransfer innerhalb und ausserhalb der PH Zürich</p> <p><u>Zugänglichkeit und Barrierefreiheit</u>: Abklärung Vorgehen zur Durchführung des Audits</p> <p><u>Diversity Gender Praktiken an der PH</u>: Planung der Bestandsaufnahme</p>
	4	<p><u>Ausschreibung von Masterarbeiten</u>: Planung</p> <p><u>Screening Lehrveranstaltungen</u>: Planung (unter Berücksichtigung von Curriculareformen)</p>

2017		
Herbstsemester	1	<p><u>Personalrekrutierung und Ernennungsverfahren</u>: Einführung des Leitfadens, Weiterbildungsangebot für Führungspersonen und Mitgliedern von Ernennungskommissionen zu diversity- und gendersensitive Verfahren</p> <p><u>Führungspersonenentwicklung</u>: Erste Weiterbildungsangebote für Führungspersonen zu Gender- und Diversity-Themen durchführen; erste Führungsgrundlagen und –instrumente einführen</p> <p><u>Laufbahnmodelle und Nachwuchsförderung</u>: Massnahmen zu Chancengleichheit und Vereinbarkeit ausarbeiten</p> <p><u>Mentoringprogramme</u>: Durchführung des neuen Angebots</p> <p><u>Policy «Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben»</u>: Verfassen</p> <p><u>Beratung von Menschen mit Behinderungen</u>: Übersicht zu bisherigen Angeboten</p>
	2	<p><u>Zukunftstag</u>: Planung und Durchführung (November 2017)</p> <p><u>«Männer an die Primarschule» / «Umsteiger, einsteigen!»</u>: Weiterführung von Schnupperangebot, Engagement im Verein, Durchführung einer Fachtagung</p> <p><u>Mindset-Analyse Dozierende und Studierende</u>: Durchführung der ersten Analyse</p>
	3	<p><u>Norma</u>: Durchführung der Veranstaltung 3</p> <p><u>Forschung "Genderkompetenz"</u>: Dissemination der Ergebnisse, Wissenstransfer innerhalb und ausserhalb der PH Zürich</p> <p><u>Zugänglichkeit und Barrierefreiheit</u>: Durchführung des Audits</p> <p><u>Diversity_Gender Praktiken an der PH</u>: Bestandsaufnahme</p>
	4	<p><u>Ausschreibung von Masterarbeiten</u>: Umsetzung</p> <p><u>Screening Lehrveranstaltungen</u>: Planung, Durchführung</p>

2018		
Zeit- spanne	Hand- lungs- feld	Projektetappen
Frühjahrs- semester	1	<p><u>Personalrekrutierung und Ernennungsverfahren</u>: Workshops für Führungspersonen und Mitglieder von Ernennungskommissionen zu diversity- und gendersensitive Ernennungsverfahren</p> <p><u>Führungspersonenentwicklung</u>: Weiterbildungsangebote für Führungspersonen zu Gender- und Diversity – Themen durchführen; Führungsgrundlagen und –instrumente einführen</p> <p><u>Laufbahnmodelle und Nachwuchsförderung</u>: Massnahmen zu Chancengleichheit und Vereinbarkeit umsetzen</p> <p><u>Mentoringprogramme</u>: Durchführung des neuen Angebots</p> <p><u>Bedarfsanalyse Vereinbarkeit Berufs- und Privatleben</u>: Planung / Koordination mit Policy «Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben»</p> <p><u>Beratung von Menschen mit Behinderungen</u>: Round Table zur Verbesserung der Laufbahnchancen von Menschen mit Behinderungen und den dazu erforderlichen (Beratungs-)Angeboten der PH</p>
	2	<p><u>Zukunftstag</u>: Planung für nächste Durchführung</p> <p><u>«Männer an die Primarschule» / «Umsteiger, einsteigen!»: Weiterführung und Evaluation von Schnupperangebot, Engagement im Verein</u></p> <p><u>Mindset-Analyse Dozierende und Studierende</u>: Analyse und Validierung</p>
	3	<p><u>Norma</u>: Evaluation der Veranstaltung 3, Planung der Veranstaltung 4</p> <p><u>Forschung "Genderkompetenz"</u>: Prüfung und Erarbeitung eines weiteren Forschungsprojektes</p> <p><u>Zugänglichkeit und Barrierefreiheit</u>: Erarbeitung eines Massnahmenplans</p> <p><u>Diversity_Gender Praktiken an der PH</u>: Analyse der Bestandsaufnahme</p>
	4	<p><u>Ausschreibung von Masterarbeiten</u>: Begleitung und Netzwerkaufbau zu entstehenden Masterarbeiten</p> <p><u>Screening Lehrveranstaltungen</u>: Durchführung</p> <p><u>Diversity_Gender Kompass für Dozierende</u>: Planung</p>
Herbst- semester	1	<p><u>Personalrekrutierung und Ernennungsverfahren</u>: Workshops für Führungspersonen und Mitglieder von Ernennungskommissionen zu diversity- und gendersensitive Ernennungsverfahren</p> <p><u>Führungspersonenentwicklung</u>: Weiterbildungsangebote für Führungspersonen zu Gender- und Diversity-Themen durchführen. Führungsgrundlagen und –instrumente einführen</p> <p><u>Laufbahnmodelle und Nachwuchsförderung</u>: Massnahmen zu Chancengleichheit und Vereinbarkeit umsetzen</p> <p><u>Mentoringprogramme</u>: Evaluation des neuen Angebots</p> <p><u>Bedarfsanalyse Vereinbarkeit Berufs- und Privatleben</u>: Durchführung</p> <p><u>Beratung von Menschen mit Behinderungen</u>: Anpassungen bei Angeboten</p>

2018		
	2	<p><u>Zukunftstag</u>: Planung und Durchführung (November 2018)</p> <p>«Männer an die Primarschule» / «Umsteiger, einsteigen!»: Abschluss und Evaluation des Schnupperangebotes, Prüfung von Folgeprojekten</p> <p><u>Mindset-Analyse Dozierende und Studierende</u>: Kommunikation und Diskussion der Ergebnisse</p>
	3	<p><u>Norma</u>: Durchführung der Veranstaltung 4</p> <p><u>Zugänglichkeit und Barrierefreiheit</u>: Konsultationen zum Massnahmenplan</p> <p><u>Diversity Gender Praktiken an der PH</u>: Zusammenstellung «guter» Praktiken</p>
	4	<p><u>Ausschreibung von Masterarbeiten</u>: Begleitung und Netzwerkaufbau zu entstehenden Masterarbeiten</p> <p><u>Screening Lehrveranstaltungen</u>: Analyse</p> <p><u>Diversity Gender Kompass für Dozierende</u>: Testlauf</p>

2019-2020	
Handlungsfeld	Projektetappen
1	<p><u>Personalrekrutierung und Ernennungsverfahren</u>: Evaluation der Massnahmen und der Auswirkungen auf die Durchführung der Ernennungsverfahren.</p> <p><u>Führungspersonenentwicklung</u>: Evaluation, Handlungsbedarf prüfen, weitere Planung und Konzeptionierung von Führungsweiterbildungen</p> <p><u>Laufbahnmodelle und Nachwuchsförderung</u>: Massnahmen zu Chancengleichheit und Vereinbarkeit umsetzen und evaluieren; weiterer Handlungsbedarf analysieren</p> <p><u>Mentoringprogramme</u>: Evaluation und Optimierung Angebot 2017/2018</p> <p><u>Policy «Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben»</u>: Vernehmlassung, Eingabe bei Hochschulleitung</p> <p><u>Bedarfsanalyse Vereinbarkeit Berufs- und Privatleben</u>: Durchführung und Auswertung, Handlungsvorschläge an Hochschulleitung und HR</p> <p><u>Beratung von Menschen mit Behinderungen</u>: Kommunikation zu den Beratungsangeboten</p>
2	<p><u>Zukunftstag</u>: Planung Evaluation, Durchführung, Optimierung</p> <p>«Männer an die Primarschule» / «Umsteiger, einsteigen!»: Auswertung der Evaluation, Prüfen der Notwendigkeit einer Weiterentwicklung der Kampagne; allenfalls Lancierung Folgeprojekt zur Männerförderung, möglicherweise in Synergienutzung zu "Umsteiger, einsteigen!" ab 2021</p> <p><u>Mindset-Analyse Dozierende und Studierende</u>: Erarbeitung von Massnahmen zur Erweiterung</p>
3	<p><u>Norma</u>: Planung und Durchführung weiterer Veranstaltungen, Zwischenevaluation des Projektes</p> <p><u>Zugänglichkeit und Barrierefreiheit</u>: Umsetzung des konsolidierten Massnahmenplans</p> <p><u>Diversity Gender Praktiken an der PH</u>: Institutionalisierung und Sichtbarmachung «guter» Praktiken</p>

2019-2020	
4	<p><u>Ausschreibung von Masterarbeiten</u>: Optimierung des Forschungsnetzes, Weiterführung, Planung von Kooperationen mit anderen pädagogischen Hochschulen</p> <p><u>Screening Lehrveranstaltungen</u>: Evaluation, Formulierung von Empfehlungen für Hochschule</p> <p><u>Diversity Gender Kompass für Dozierende</u>: Evaluation, Optimierung</p>

7 Finanzierung

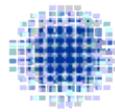
7.1 Eigenmittel der PH Zürich

Die PH Zürich setzt die erforderlichen Eigenmittel – d.h. eine 50%-Beteiligung von 2017 bis 2020 – für die institutionelle Verankerung der Kommission Diversity_Gender innerhalb der Verwaltungseinheit des Rektorats ein. Die bestehenden 30 Stellenprozent des Kommissionsvorsitzes, weitere Arbeitsstunden für Kommissionsmitglieder und spezifische Projekte bzw. Sachmittel werden für die im Stellenbeschrieb festgehaltenen Aufgaben sowie die fachliche Begleitung der unter Kapitel 4 beschriebenen Vorhaben eingesetzt.

7.2 Mittel aus dem Bundesprogramm Chancengleichheit

Die im Finanzformular beantragten Mittel aus dem Bundesprogramm Chancengleichheit 2017-2020 werden für die Lancierung und Umsetzung der unter Kapitel 4 festgehaltenen Projekte benötigt.

Dabei sind insbesondere die Personalkosten für zusätzlich anfallende Projektarbeiten enthalten, die in den neuen oder vor Kurzem gestarteten Projekten (wie etwa Norma, Mindset-Analyse und Screening Lehrveranstaltungen) anfallen. Ein weiterer Teil der Kosten wird in der Evaluationsphase ab 2019 eingesetzt. Hier braucht es genügend Ressourcen, damit die Projekte nachhaltig implementiert oder abgeschlossen werden können.



Richtlinien

«Chancengleichheit von Frau und Mann an der Zürcher Fachhochschule»

Die Geschäftsleitung der Zürcher Fachhochschule gestützt auf Paragraph 13 des «Gesetzes über die Fachhochschulen und die Höheren Fachhochschulen (Fachhochschulgesetz)» des Kantons Zürich (vom September 1998) beschliesst:

1. Allgemeine Grundsätze

Art. 1 Ziel / Zweck

Diese Richtlinien sollen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann an der Zürcher Fachhochschule bzw. ihren Teilschulen beitragen und die geschlechtermässige Chancengleichheit von Studierenden und allen anderen Angehörigen der ZFH in allen Bereichen und auf allen Stufen sicherstellen. Strukturell bedingten, geschlechtsspezifischen Benachteiligungen soll durch geeignete Massnahmen entgegengewirkt und auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Stufen und in allen Gremien der Zürcher Fachhochschule hingearbeitet werden.

Art. 2 Gleichstellung von Frau und Mann

¹Die ZFH fördert für ihr Personal und die Studierenden die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann in Lehre, Forschung & Entwicklung und Dienstleistung, bei der Anstellung sowie im Rahmen der Verwaltung.

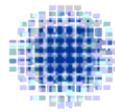
²Die ZFH anerkennt in ihrer strategischen und operativen Planung den Grundsatz des Gender Mainstreaming und berücksichtigt in allen Bereichen die Lebenswelten von Frauen und Männern.

³Die Gleichstellung ist im Leitbild der Schule verankert.

⁴Die Zürcher Fachhochschule begreift die Förderung der Gleichstellung und der Chancengleichheit nach den genannten Grundsätzen als Führungsaufgabe.

Art. 3 Geltungsbereich

Diese Richtlinien gelten für die gesamte Zürcher Fachhochschule.



2. Massnahmen

2.1 Ausgewogenes Geschlechterverhältnis

Art. 4 Aktionsprogramme

¹Die ZFH und ihre Teilschulen identifizieren jene Bereiche, in denen Frauen oder Männer untervertreten sind und erstellen Aktionsprogramme für eine entsprechende Frauen- resp. Männerförderung.

²Sie formulieren überprüfbare Ziele zur Förderung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern auf allen hierarchischen Stufen und in allen Bereichen (Lehre, Forschung & Entwicklung, Dienstleistung) sowie bei den Studierenden.

³Um diese Ziele zu erreichen, beschliessen die ZFH und ihre Teilschulen personelle, organisatorische und weiterbildende Massnahmen, welche der strukturellen Benachteiligung von Frauen oder Männern entgegenwirken.

Art. 5 Geschlechtsspezifische Statistik

¹Die Organe und Einrichtungen der Zürcher Fachhochschule erstellen nach Geschlecht differenzierte Statistiken der Struktur der Beschäftigten und Studierenden.

²Alle Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Statistik werden geschlechtsdifferenziert geführt (z.B. Studienabbrüche, Berufslaufbahnentwicklung, s.a. Gendergerechte Datenerhebung, Handbuch „Angewandte Chancengleichheit“ der Kommission Chancengleichheit).

Art. 6 Entwicklungs- und Finanzplan

¹Die Förderung der Chancengleichheit ist im Entwicklungs- und Finanzplan der ZFH, bzw. ihrer Teilschulen integriert.

²Sie wird mit einem eigenen Posten in das Budget der ZFH und ihrer Teilschulen aufgenommen.

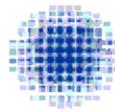
Art. 7 Stellenausschreibung

¹Stelleninserate richten sich ausdrücklich an beide Geschlechter. Sind Frauen bzw. Männer im entsprechenden Fachbereich unterrepräsentiert, wird sinngemäss folgender Hinweis aufgenommen: «Im Rahmen der Massnahmen zur ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern an der Zürcher Fachhochschule sind Bewerbungen von Frauen, bzw. Männern besonders erwünscht».

²Die Gleichstellungsbeauftragten der Teilschulen werden über die Stellenausschreibungen informiert.

Art. 8 Präferenzregel / Auswahlverfahren

Bei gleichwertiger Qualifikation soll grundsätzlich die Anstellung von Frauen bevorzugt werden, sofern sie auf der betreffenden Stufe untervertreten und die Zielvorgaben des Aktions-



programms noch nicht erreicht sind. Dies gilt sinngemäss auch bei Funktionswechseln bei bereits bestehenden Anstellungen. In Bereichen, in welchen die Männer untervertreten sind, werden diese Grundsätze analog angewandt.

Art. 9 Anstellung

¹Bei der Besetzung von leitenden Positionen und Dozenturen haben die Chancengleichheitsbeauftragten der Teilschulen Einsitz in die Findungskommissionen.

²Bei der Zusammensetzung der Teilnehmenden an Bewerbungsgesprächen ist auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu achten.

Art. 10 Arbeitsgruppen

¹Die Gleichstellungsbeauftragten der Teilschulen werden eingeladen in Arbeitsgruppen mitzuwirken, die sich mit teilschulrelevanten bzw. gesamtschulischen Themen (Öffentlichkeitsarbeit, Studienstruktur, Zulassungsbedingungen u.a.m.) beschäftigen.

²Kommt es zu keiner direkten Mitarbeit in den Arbeitsgruppen, wird die betreffende Gleichstellungsbeauftragte in jedem Fall informiert. Sie hat das Recht, eine Stellungnahme abzugeben.

Art. 11 Nachwuchsförderung und Mentoring

¹Bei der Nachwuchsförderung sind Frauen gezielt in ihrer Laufbahn an der Fachhochschule zu fördern.

²Dozentinnen und Dozenten ermutigen und unterstützen vermehrt interessierte Frauen. Die Fachhochschulen entwickeln dazu geeignete Mentoringprogramme. In Bereichen, in welchen die Männer untervertreten sind, werden diese Grundsätze analog angewandt.

2.2. Vereinbarkeit von Familie und Studium / Beruf

Art. 12 Studienzulassung / Stellenbewerbung

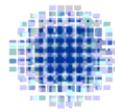
Bei der Beurteilung von Bewerbungen dürfen Erziehungs- und Betreuungsaufgaben und aus diesen Gründen erfolgte Unterbrechungen oder Reduktion des Studiums, der Erwerbsarbeit bzw. der Forschung eine Bewerberin/einen Bewerber nicht benachteiligen.

Art. 13 Arbeitszeit und Arbeitszeitorganisation

¹Beschäftigungsverhältnisse sind auf allen Hierarchiestufen im Rahmen des geltenden Personalrechts nach Möglichkeit so auszugestalten, dass die Betreuung von Kindern und weiteren Angehörigen damit vereinbar ist.

²Die ZFH fördert flexible Arbeitszeitmodelle auf allen Stufen.

³Teilzeitlich erwerbstätige Personen dürfen im Vergleich mit vollerwerbstätigen Personen nicht benachteiligt werden.



Art. 14 Studien- und Prüfungsordnung

¹Im Rahmen der Ausnahmegewilligungen zu den Studien-, Hochschul- und Prüfungsordnungen wird auf Schwangerschaft und Betreuungsaufgaben Rücksicht genommen.

²Die verantwortlichen Personen der Ausbildungsbereiche bemühen sich, dem Studienabbruch von Frauen und Männern, welche insbesondere durch die Doppelbelastung Familie und Studium motiviert ist, entgegenzuwirken.

Art. 15 Kinderbetreuung

Die ZFH und ihre Teilschulen stellen, ein angemessenes Angebot an Betreuungsplätzen für die Kinder von Studierenden und Angestellten sicher und beteiligen sich finanziell.

3. Lehre / Anwendungsorientierte Forschung & Entwicklung, Dienstleistung

Art. 16 Studium

¹In den Lehrplänen werden die Lebenswelten und Interessen von Frauen, resp. Männern miteinbezogen.

²Die Förderung der Genderkompetenz wird mit entsprechenden Angeboten in die Lehrpläne integriert.

³In Studienfächern mit geringem Frauen-, bzw. Männeranteil bietet die ZFH spezielle Veranstaltungen (z.B. Informationstage, Kurse) an.

⁴Bei Prüfungen, die von zwei oder mehreren Fachpersonen abgenommen werden, ist zu beachten, dass bei den Prüfenden nach Möglichkeit beide Geschlechter vertreten sind.

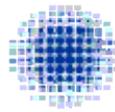
Art. 17 Frauen- und Geschlechterforschung

Die ZFH fördert den Auf- und Ausbau von Frauenforschung, Frauen-, Männer- und Geschlechterstudien (women, men and gender studies). Fragestellungen, Methoden und Ergebnisse aus Bereichen dieser Forschung werden vermehrt in das Lehrangebot einbezogen und in Forschungsprojekten berücksichtigt.

4. Diskriminierung

Art 18 Geschlechterdiskriminierung, Mobbing, Sexismus

¹Gestützt auf das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1996, setzt sich die ZFH ein für die Beseitigung jeder Art von direkter oder indirekter Diskriminierung.



²Sie achtet insbesondere den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ und berücksichtigt bei der Anrechnung von Berufserfahrung die Familienzeit gemäss kantonaler PVF (§16 Abs. 2 Ziff.3).

³Sie duldet weder Mobbing auf Grund des Geschlechts, noch andere Arten indirekter Diskriminierung wie sexistisches Verhalten oder sexuelle Belästigung.

Art. 19 Vorgehen

¹Die Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen mit Personalangelegenheiten betraute Personen beim sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und sexueller Belästigung. Die Schulleitungen stellen eine umfassende Orientierung aller in der ZFH-Tätigen über die Richtlinien sicher.

Art. 20 Sprachgebrauch

Im allgemeinen Schriftverkehr, in der mündlichen Kommunikation (z.B. Unterricht), in Unterlagen des Lehrbetriebs (z.B. Skript), in Urkunden sowie in Rechts- und Verwaltungsvorschriften der ZFH werden die Regeln des gendergerechten Sprachgebrauchs befolgt. (s. Gendergerechte Sprachregelung, Handbuch „Angewandte Chancengleichheit“ der Kommission Chancengleichheit).

5. Die Gleichstellungsbeauftragten der ZFH und ihrer Teilschulen

Art. 21 Gleichstellungsbeauftragte

¹Die Gleichstellungsbeauftragten der Teilschulen sowie die Kommission Chancengleichheit der ZFH beraten und unterstützen die Schulleitungen sowie die Direktion und weitere Organisationseinheiten bei der Umsetzung dieser Richtlinien in die Praxis.

²Im Übrigen ist der Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten in dem entsprechenden Pflichtenheft umschrieben.

Art. 22 Qualitätsmanagement

¹Der Bereich Chancengleichheit wird mit einem geeigneten Instrumentarium in das Qualitätsmanagement einbezogen.

Art. 23 Schlussbestimmungen

Diese Richtlinien treten am 17. Juni 2004 in Kraft.

Hochschulordnung der Pädagogischen Hochschule Zürich

(vom 7. April 2008)¹

Gestützt auf § 24 Abs. 2 lit. b des Fachhochschulgesetzes vom 2. April 2007

beschliesst die Hochschulleitung:

1. Teil: Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

Die Hochschulordnung gilt für alle Angehörigen der Pädagogischen Hochschule Zürich (PHZH).

§ 2 Zweck

Die Hochschulordnung regelt die Organisation und die Aufgaben der PHZH sowie die Rechte und Pflichten der Hochschulangehörigen.

§ 3 Grundsätze

Die Hochschulleitung erlässt die Strategie der PHZH.¹

2. Teil: Leistungsbereiche

1. Abschnitt: Ausbildung

§ 4 Zielsetzung

¹ Die Ausbildung vermittelt Wissens- und Handlungskompetenzen für die erfolgreiche Tätigkeit im Schulfeld.

² Die Ausbildung basiert auf Standards. Diese beschreiben die Kompetenzen, welche die Studierenden beim Studienabschluss hinsichtlich ihrer Berufstätigkeit erreicht haben sollten.

³ Die Ausbildung befähigt die Diplomierten insbesondere:

- a) den Bildungs- und Erziehungsauftrag ganzheitlich und entsprechend den individuellen Voraussetzungen der Lernenden umzusetzen;
- b) den Entwicklungs- und Lernstand und das Lernverhalten der Kinder oder Jugendlichen zu erfassen und sie mit geeigneten Massnahmen zu fördern;
- c) die Sozialisation der Lernenden zu unterstützen;
- d) mit anderen Lehrpersonen und Fachleuten, der Schulleitung, den Eltern und den Behörden zusammenzuarbeiten;
- e) an der Entwicklung und Realisierung von pädagogischen Projekten mitzuarbeiten;
- f) ihre Arbeit zu evaluieren und die eigene Weiter- und Zusatzausbildung zu planen;
- g) den Unterricht im Rahmen der geltenden Lehrpläne zu planen und unter Berücksichtigung interdisziplinärer Gesichtspunkte zu gestalten;
- h) die schulischen Fähigkeiten und Leistungen der Kinder oder Jugendlichen zu beurteilen.

§ 5 Reglementierung

Das Prorektorat Ausbildung präzisiert in Richtlinien und Ordnungen die Vorgaben der Hochschulleitung und übergeordneter Instanzen im Bereich der Ausbildung und trifft damit für die Studierenden verbindliche Regelungen zu Aufbau und Gestaltung des Studiums.

§ 6 Studienaufbau

Die Ausbildung gliedert sich in Bachelor- und Masterstudiengänge.

§ 7 Berufspraktische Ausbildung

Die PHZH arbeitet für die Berufspraktische Ausbildung unter anderem mit Kooperationsschulen zusammen.

§ 8 Studienorganisation

¹ Die Studierenden lernen sowohl im beruflichen Umfeld wie im Rahmen von Übungen, Seminaren, Vorlesungen, Kursen, in Lerngruppen und in Einzelarbeit, an der PHZH oder in einer Partnerschule und ortsunabhängig über Computernetzwerke.

² Das Angebot an Lehrveranstaltungen ermöglicht den Studierenden, die für die Anmeldung zur Diplomprüfung erforderlichen Kreditpunkte innert der minimalen Studiendauer zu erlangen.

³ Alle Lehrveranstaltungen werden zusammen mit den Semesterdaten und Anmeldefristen vor Schluss des vorangehenden Semesters in geeigneter Form veröffentlicht.

§ 9 Semester

¹ Semesterbeginn und Semesterdauer werden in Koordination mit den übrigen Schweizer Hochschulen festgesetzt.

² Blockkurse, Fremdsprachenaufenthalte, Veranstaltungen im Rahmen der Berufspraktischen Ausbildung, Prüfungen usw. werden in der Regel ausserhalb der Zeit mit periodisch stattfindenden Lehrveranstaltungen durchgeführt.

2. Abschnitt: Weiterbildung

§ 10 Zielsetzung

¹ Die PHZH stellt Weiterbildungsangebote bereit für im Bildungsbereich tätige Personen und Professionen.

² Die Weiterbildung basiert auf Standards. Diese beschreiben die Kompetenzen, welche die Studierenden beim Studienabschluss hinsichtlich ihrer Berufstätigkeit erreicht haben sollten.

§ 11 Angebot und Durchführung

Angebot und Durchführung dieser Veranstaltungen erfolgen im Rahmen der Strategie der PHZH und liegen im Verantwortungsbereich des Prorektorats Weiterbildung und Forschung.

§ 12 Ausschreibung

Ausschreibungen präzisieren im Bereich der Weiterbildung die Vorgaben der Hochschulleitung und übergeordneter Instanzen.¹

§ 13 Zulassung

Für die Zulassung zu qualifizierenden Weiterbildungsveranstaltungen gelten grundsätzlich dieselben Voraussetzungen wie für die Zulassung zur Ausbildung. Über Ausnahmen entscheidet die zuständige Abteilungs-, Instituts- oder Zentrumsleitung.¹

3. Abschnitt: Forschung und Entwicklung

§ 14 Zielsetzung

Die PHZH fördert und betreibt national und international vernetzte Forschung. Diese trägt zur Unterstützung eines nachhaltigen Bildungssystems bei. Dabei ist die Forschung an der schulfeldbezogenen Relevanz orientiert und dieser verpflichtet.¹

§ 15 Angebot

¹ Die Forschung an der PHZH beachtet die Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis. Sie folgt eindeutigen Regeln zur Klärung wissenschaftlichen Fehlverhaltens. Sie ist interdisziplinär orientiert und zeigt exzellente Qualität.

² Die Forschenden verpflichten sich, wo immer möglich Daten der Forschungsgemeinschaft zugänglich zu machen.

§ 16 Externe Forschungsmittel

Die PHZH unterstützt die Förderung von Forschungsvorhaben ihrer Angehörigen durch externe Institutionen.

4. Abschnitt: Dienstleistungen

§ 17 Zielsetzung

Die PHZH fördert den Wissens- und Technologietransfer aus Lehre und Forschung durch Dienstleistungen an Private, öffentliche und private Institutionen und Unternehmen.

§ 18 Angebot

Das Dienstleistungsangebot umfasst folgende Typen von Dienstleistungen:

- a) Kantonaler Leistungsauftrag;
- b) Leistungen an Dritte.

3. Teil: Angehörige der Hochschule

1. Abschnitt: Hochschulpersonal

§ 18a¹ Professorinnen und Professoren

Dozierenden kann der Titel einer Professorin oder eines Professors verliehen werden. Die Verleihung richtet sich nach dem Reglement des Fachhochschulrats über den Titel der Professorin oder des Professors an der Zürcher Fachhochschule.²

² LS 414.112.2

§ 19 Dozierende

¹ Dozierende sind voll- oder teilzeitlich angestellt für Tätigkeiten in den verschiedenen Leistungsbe-
reichen der PHZH. Sie sind verantwortlich für die Erfüllung der ihnen gemäss Individueller Lei-
stungsvereinbarung übertragenen Aufgaben.

² Die Dozierenden verfügen über einen Hochschulabschluss im zu unterrichtenden Fachbereich,
über didaktische Qualifikationen sowie über ein Lehrdiplom oder einen äquivalenten Bezug zum
Schulfeld sowie mindestens zwei Jahre Berufserfahrung im tertiären oder quartären Bildungsbe-
reich.

³ Die Besetzung von Dozierendenstellen ist in der Regel öffentlich auszuschreiben. In das Auswahl-
verfahren können auch Personen miteinbezogen werden, die sich nicht beworben haben. Die Hoch-
schulleitung regelt die Einzelheiten.

§ 20 Lehrbeauftragte

¹ Lehrbeauftragte wirken bei der Erfüllung des Leistungsauftrags der Hochschule mit, insbesondere
in der Führung von Lehrveranstaltungen oder der Übernahme weiterer Aufgaben in der Ausbildung
und/oder der Weiterbildung.

² Lehrbeauftragte verfügen über einen Hochschulabschluss im zu unterrichtenden Fachbereich,
über didaktische Qualifikationen und über Unterrichtserfahrung.

³ Die Hochschulleitung regelt die Einzelheiten zum Anstellungsverfahren.¹

§ 21 Mittelbau

¹ Wissenschaftliche Mitarbeitende und Assistierende sind voll- oder teilzeitlich angestellt und wirken
in der Ausbildung, der Weiterbildung, Forschung und Entwicklung sowie bei Dienstleistungen und
administrativen Aufgaben.

² Voraussetzung für eine Anstellung im Mittelbau bildet eine der Aufgabe angemessene wissen-
schaftliche oder berufspraktische Qualifikation.

³ Die Hochschulleitung regelt die Einzelheiten zum Anstellungsverfahren und legt spezifische Per-
sonalentwicklungsmassnahmen fest.

§ 22 Administratives und technisches Personal¹

¹ Das administrative und technische Personal (AT-Personal) setzt sich aus den Personen zusam-
men, die den Hochschulbetrieb sicherstellen.¹

² Die Hochschulleitung regelt die Einzelheiten zum Gewinnungsverfahren.

2. Abschnitt: Studierende

§ 23 Definition

Als Studierende oder Studierender gilt, wer an der PHZH immatrikuliert ist.

§ 24 Rechtsstellung

¹ Die rechtliche Stellung der Studierenden richtet sich nach der Fachhochschulverordnung.

² Die Studierenden sind berechtigt, an die zuständige Abteilungs-, Instituts- oder Zentrumsleitung
Vorschläge zur Institution zu richten. Diese entscheidet über einen allfälligen Einbezug weiterer Ste-
llen. Die Prorektorin oder der Prorektor Ausbildung oder Weiterbildung und Forschung und die Abtei-
lungsleitenden pflegen den Kontakt mit der Versammlung der Studierenden.¹

3. Abschnitt: Gemeinsame Bestimmungen

§ 25 Gleichstellung

Die Angehörigen der PHZH, insbesondere solche mit Führungsfunktionen, fördern durch geeignete Massnahmen die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter. Sie streben eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in allen Funktionen und Gremien an und setzen sich für die Vermeidung von Diskriminierung jeglicher Art ein.¹

§ 26 Mitsprache

¹ Die Mitsprache der Angehörigen der PHZH fördert die Gestaltung und Entwicklung der PHZH in allen Bereichen des Leistungsauftrags. Sie bietet Gewähr, dass die Hochschulangehörigen ihre Meinung zu betrieblichen und organisatorischen Angelegenheiten wie auch zu personellen Belangen nach Massgabe der entsprechenden Bestimmungen vorbringen können.

² Das Mitspracheorgan der PHZH ist die Hochschulversammlung. Die Hochschulversammlung und deren Teilversammlungen (Senat, Mittelbauorganisation, Versammlung des AT-Personals und Versammlung der Studierenden) vertreten die Hochschulangehörigen nach innen und nach aussen, insbesondere in der Leitungskonferenz.¹

§ 27 Einrichtungen zu Gunsten Angehöriger der PHZH

¹ Die PHZH erleichtert ihren Angehörigen durch Einrichtungen zur Kinderbetreuung die Erfüllung von Betreuungspflichten.

² Sie setzt sich für die betriebliche Gesundheitsförderung ein.

³ Sie bietet ihren Studierenden psychologische Beratung an.

⁴ Für Studienfragen steht die Sprechstunde des Rechtsdienstes zur Verfügung.

⁵ Die Hochschulleitung kann weitere soziale und kulturelle, gesundheitsfördernde sowie auf sportliche Betätigung ausgerichtete Institutionen im Interesse der PHZH oder ihrer Angehörigen finanziell oder anderweitig unterstützen.

⁶ Alle Einrichtungen können gemeinsam mit anderen Hochschulen geführt werden.

§ 28 Vereine an der PHZH

Die Hochschulleitung kann Vereine, die im Hochschulbereich tätig sind, als „Verein an der PHZH“ anerkennen. Sie regelt die Einzelheiten.

§ 29 Räumlichkeiten und Infrastruktur

¹ Die Hochschulleitung regelt die Benutzung von Räumlichkeiten und Infrastruktur der PHZH durch ihre Angehörigen und Dritte.

² Die Angehörigen der PHZH haben angemessenen Anspruch auf die Benutzung der Einrichtungen des Informationszentrums (IZ).

§ 30 Hausordnung

Die Hochschulleitung erlässt eine Hausordnung, die einen geordneten, für alle Beteiligten förderlichen Hochschulbetrieb sicherstellt.

4. Teil: Struktur und Organisation

1. Abschnitt: Organisationseinheiten

§ 31 Rektorat

Die Rektorin oder der Rektor ist für alle Belange der Hochschule zuständig, die keinem anderen Organ übertragen sind. Sie oder er kann entsprechende Geschäfte der Hochschulleitung zur Beratung oder Beschlussfassung zuweisen.

§ 32 Prorektorate

¹ Die PHZH gliedert sich in Prorektorate.

² Die Prorektorinnen und Prorektoren stimmen die Entwicklung und Planung der Abteilungen, Institute und Zentren aufeinander ab und schaffen die für die Leistungserbringung und den Betrieb des Prorektorats notwendigen Rechtsgrundlagen.¹

³ Sie stellen zu Handen der Hochschulleitung Antrag auf den für die Prorektorate erforderlichen Anteil am Globalbudget und legen Rechenschaft über den Einsatz der Mittel ab.

§ 33 Verwaltung

¹ Die Verwaltung gliedert sich in Abteilungen.

² Sie erbringt die für den Betrieb der Gesamteinstitution zentralen Dienstleistungen, stellt Führungsinformationen und -instrumente zur Verfügung und liefert die Grundlagen für die Ressourcenbewirtschaftung.

§ 34 Abteilungen¹

¹ Den Prorektoraten sind Abteilungen zugeordnet. Diese gliedern sich in Untereinheiten.¹

² Die Abteilungsleitenden stehen den Führungspersonen der Untereinheiten vor und teilen ihnen als Vorgabe die für die Individuellen Leistungsvereinbarungen der Dozierenden, Lehrbeauftragten und wissenschaftlichen Mitarbeitenden notwendigen Arbeitsstunden zu. Sie führen Laufbahngespräche und sind verantwortlich für die Mitarbeitendenbeurteilung.¹

³ Die Abteilungsleitenden sorgen für die Weiterentwicklung der Produkte und tragen die Produktverantwortung. Der zuständigen Prorektorin oder dem zuständigen Prorektor beantragen sie das Abteilungsbudget.¹

§ 35 Aufgehoben.¹

§ 35a¹ Fachbereiche

¹ Fachbereiche sind von der Hochschulleitung bestimmte, administrativ dem Rektorat zugeordnete Organisationseinheiten mit inhaltlicher und/oder disziplinärer Ausrichtung. Sie bündeln die fachliche Expertise hochschulübergreifend und stellen sie den Leistungsbereichen für ihre Zwecke zur Verfügung.

² Dozierende, Lehrbeauftragte und Angehörige des Mittelbaus sind einem Fachbereich zugewiesen. Die Fachbereichszugehörigkeit für AT-Mitarbeitende beruht auf Freiwilligkeit.

³ Die Fachbereiche werden von einer Fachbereichsleitung geführt. Diese ist in mindestens zwei Leistungsbereichen tätig. Die Fachbereichsleitungen bilden die Fachbereichsleitungskonferenz. Die von der Hochschulleitung zu genehmigende Geschäftsordnung regelt die Einzelheiten.

⁴ Die Leistungen der Fachbereiche richten sich nach den Zielvorgaben der Hochschulleitung. Die Rektorin oder der Rektor legt der Hochschulleitung das Fachbereichsbudget zur Stellungnahme vor.

§ 36 Institute

¹ Institute sind den Prorektoraten zugeordnete Organisationseinheiten mit einer durch die Hochschulleitung definierten, klar abgrenzbaren thematischen Schwerpunktbildung unter Einbezug aller Bereiche des Leistungsauftrags.¹

² Nach Vorgaben der Hochschulleitung erwirtschaften Institute die Mittel zur Erfüllung ihrer Aufgaben selbständig.

§ 37 Zentren

Zentren sind als Organisationseinheiten einem Prorektorat, einer Abteilung oder einem Institut zugeordnet. Sie bearbeiten einen von der Hochschulleitung definierten Teil eines strategischen Schwerpunkts. Eine Weisung der Hochschulleitung regelt die Einzelheiten.¹

2. Abschnitt: Organe und Gremien

A. Organe und Gremien mit gesamtinstitutionellen Aufgaben

I. Hochschulleitung

§ 38 Aufgaben

¹ Die Hochschulleitung nimmt die Aufgaben wahr, die ihr kraft übergeordneten Rechts oder durch die Rektorin oder den Rektor zugewiesen sind, und beschliesst über entsprechende Anträge ihrer Mitglieder. Sie erlässt eine Geschäftsordnung.

² Die Antragstellung an den Fachhochschulrat ist vorbehältlich abweichender gesetzlicher Bestimmungen Sache der Hochschulleitung.

§ 39 Zusammensetzung

¹ Die Hochschulleitung setzt sich zusammen aus:

- a) der Rektorin oder dem Rektor;
- b) den Prorektorinnen und Prorektoren;
- c) der Verwaltungsdirektorin oder dem Verwaltungsdirektor.

² Gewählte Nachfolgerinnen und Nachfolger von Mitgliedern der Hochschulleitung können mit beratender Stimme an den Sitzungen teilnehmen. Die Geschäftsordnung kann weitere Teilnehmende ohne Stimmrecht vorsehen.

II. Leitungskonferenz¹

§ 40 Aufgaben

¹ Die Leitungskonferenz ist ein Konsultativorgan der Hochschulleitung. Sie dient dem gegenseitigen Austausch und der Mitwirkung bei der Hochschulentwicklung.¹

² Es finden jährlich in der Regel drei Konferenzen zu strategischen Themen statt.¹

§ 41 Zusammensetzung

¹ In die Leitungskonferenz nehmen Einsitz:¹

- a) die Mitglieder der Hochschulleitung;
- b) die Abteilungsleitenden, die Institutsleitenden und die Zentrumsleitenden der 2. Führungsebene;¹
- c) aufgehoben;¹
- d) die Abteilungsleitenden der Verwaltungsdirektion;
- e) die Präsidentin oder der Präsident der Hochschulversammlung;

- f) die Leiterinnen und Leiter der Organisationseinheiten des Rektorats;
- g) aufgehoben;¹
- h) aufgehoben.¹

² Die Hochschulleitung kann bei Bedarf weitere Führungspersonen beiziehen.¹

III. Hochschulversammlung

§ 42 Aufgaben

¹ Die Hochschulversammlung erlässt eine Geschäftsordnung. Diese regelt Aufgaben und Organisation sowie das Verfahren zur Festlegung der Wahlvorschläge für die Einsitznahme in die Wahlausschüsse zur Entsendung der Delegierten in den Fachhochschulrat.

² Die Geschäftsordnungen der Hochschulversammlung sowie der Teilversammlungen unterliegen der Genehmigung durch die Hochschulleitung.

Die Hochschulversammlung kann Anträge an die Hochschulleitung stellen.

§ 43 Zusammensetzung

Der Hochschulversammlung gehören an:

- a) 14 Delegierte der Teilversammlung der Dozierenden und Lehrbeauftragten;
- b) 7 Delegierte der Teilversammlungen des Mittelbaus und des administrativen und technischen Personals;¹
- c) 7 Delegierte der Teilversammlung der Studierenden.

§ 44 Honorierung der Aktivitäten

Die Mitwirkung von Mitarbeitenden in den Versammlungen erfolgt im Rahmen der Arbeitszeit. In die Hochschulversammlung delegierte Studierende erhalten für ihre Sitzungsteilnahme eine Entschädigung nach Verfügung der Rektorin oder des Rektors.

B. Kommissionen und andere Arbeitsgruppen

§ 45 Stellung

Die Hochschulleitung entscheidet über die Schaffung und Auflösung sowie über die organisatorische Zuordnung der Arbeitsgruppen, die einen Themenbereich im Interesse der Gesamtinstitution ständig bearbeiten, namentlich der Stelle für Personalfragen (SteP), der Gleichstellungskommission oder der Umweltkommission.

§ 46 Aufgaben und Organisation

Die Arbeitsgruppen regeln Aufgaben und Organisation in einer Geschäftsordnung. Diese unterliegt der Genehmigung durch die Hochschulleitung. Die Genehmigung kann delegiert werden.

5. Teil: Schluss- und Übergangsbestimmung

§ 47 Inkrafttreten

Die Hochschulordnung tritt nach der Genehmigung durch den Fachhochschulrat² am 1. Juli 2008 in Kraft.

§ 48 Übergangsbestimmung

Rechtserlasse von Organen oder Gremien, deren Zuständigkeit auf Grund des Fachhochschulgesetzes vom 2. April 2007 und dessen Ausführungserlasse oder der Hochschulordnung ändert, behalten bis zur Änderung durch die neu zuständige Instanz Gültigkeit.

¹ Fassung gemäss Beschluss der Hochschulleitung vom 24. Oktober 2011; vom Fachhochschulrat genehmigt am 8. November 2011; in Kraft seit 1. Februar 2012.

² Vom Fachhochschulrat genehmigt am 27. Mai 2008.

Weisung zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing an der Pädagogischen Hochschule Zürich

(vom 7. September 2009)

Gestützt auf § 9 der Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule (PVF) vom 16. Juli 2008 beschliesst die Hochschulleitung:

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

A. Zweck und Geltungsbereich

§ 1 Zweck

Diese Weisung hat zum Zweck, die Angehörigen der Pädagogischen Hochschule Zürich (PHZH) vor Diskriminierung jeglicher Art, wie sexueller Belästigung, sexistischem Verhalten und Mobbing, zu schützen. Sie legt sodann Zuständigkeit und Verfahren bei Verstössen fest.

§ 2 Geltungsbereich

¹ Die Weisung gilt für alle Angehörigen (Mitarbeitende und Studierende) der PHZH.

² Als Angehörige gelten auch Teilnehmende an Weiterbildungsveranstaltungen sowie externe Mitarbeitende.

B. Definitionen

§ 3 Diskriminierung

¹ Als Diskriminierung gilt jede Äusserung oder Handlung, die darauf abzielt, eine Person insbesondere aufgrund ihrer Herkunft, Religion, körperlichen oder psychischen Eigenschaften, Weltanschauung oder sexuellen Orientierung ohne sachlichen Grund zu benachteiligen, ungleich zu behandeln oder in ihrem Wert herabzusetzen.

² Sexuelle Belästigung, sexistisches Verhalten und Mobbing sind Formen der Diskriminierung.

§ 4 Sexuelle Belästigung

¹ Als sexuelle Belästigung gilt jede die Persönlichkeit verletzende Verhaltensweise mit sexuellem Bezug.

² Darunter fallen insbesondere:

- a) sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die unter Strafandrohung stehen;
- b) Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen;
- c) unerwünschte Körperkontakte, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, aufdringliches Verhalten;
- d) anzügliche Äusserungen oder Witze, insbesondere über Aussehen und körperliche Eigenschaften;
- e) Zeigen und Verbreiten von pornografischem Material.

§ 5 Sexistisches Verhalten

¹ Als sexistisches Verhalten gilt jedes Verhalten ohne direkten sexuellen Bezug, durch das eine Person aufgrund ihres Geschlechts herabgewürdigt oder benachteiligt wird.

² Darunter fallen insbesondere:

- a) auf die Angehörigen eines Geschlechts bezogene beleidigende oder diskriminierende Äusserungen oder Handlungen verbaler oder visueller Natur,
- b) Verhaltensweisen, die ein feindliches Klima für die Angehörigen eines Geschlechts schaffen.

§ 6 Mobbing

¹ Unter Mobbing versteht man ein systematisches, feindliches über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz oder im Studium isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz oder aus dem Studium entfernt werden soll. Mobbinghandlungen verletzen die Ehre und Würde und/oder die Gesundheit der betroffenen Person.

² Darunter fallen insbesondere:

- a) feindliches und gegen Personen gerichtetes angriffiges Verhalten, wie Demütigung, Anspielung, Drohung oder Belästigung;
- b) persönliche oder sachliche Ausgrenzung wie Isolation, Ausschluss von Veranstaltungen, Ausschluss von Informationen oder Zuweisung unangemessener Arbeitsaufträge.

C. Grundsätze

§ 7 Diskriminierungsverbot

Die PHZH duldet keinerlei Diskriminierung.

§ 8 Verhaltenspflichten

¹ Angehörige der PHZH verhalten sich rücksichtsvoll und respektieren die Persönlichkeit, Würde und Integrität sowie die persönlichen Grenzen anderer. Sie tragen zu einem diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld bei.

² Das Verhältnis zwischen Mitarbeitenden soll von unterstützender Zusammenarbeit geprägt sein.

³ Personen mit Führungsaufgaben oder Unterrichtende sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine diskriminierungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich. Sie haben die ihnen anvertrauten Personen auf die an der PHZH geltenden Verhaltensgrundsätze hinzuweisen und einzugreifen, wenn diese verletzt werden.

⁴ Personen, die sich diskriminiert fühlen, geben der diskriminierenden Person nach Möglichkeit klar zu verstehen, dass ihr Verhalten inakzeptabel ist.

§ 9 Nachteilsverbot

Für Personen, die an einem Verfahren nach dieser Weisung oder einem mit einer Diskriminierung zusammenhängenden gerichtlichen Verfahren beteiligt sind bzw. ein solches begründet initiiert haben, dürfen daraus keine Nachteile erwachsen. Vorbehalten bleiben Massnahmen gegenüber einer diskriminierenden Person.

§ 10 Prävention

Die PHZH sorgt mit geeigneten Massnahmen (z.B. Informationsveranstaltungen oder Flyer, Weiterbildung von Personen mit Führungsverantwortung) für ein Studien- und Arbeitsklima, das Diskriminierung nicht zulässt.

2. Abschnitt: Verfahren

A. Gemeinsame Bestimmungen

§ 11 Gliederung des Verfahrens

¹ Diskriminierende Handlungen werden in einem zweistufigen Verfahren beurteilt.

² Das informelle Verfahren dient der Sachverhaltsabklärung und hat eine einvernehmliche Lösung zum Ziel.

³ Scheitern die im Rahmen des informellen Verfahrens getätigten Vermittlungsversuche, kann eine Administrativuntersuchung durchgeführt werden.

§ 12 Kommunikation

¹ Die Hochschulleitung kann den Ausgang des Verfahrens auf Wunsch und in Absprache mit der diskriminierten Person oder der zu Unrecht mit entsprechenden Vorwürfen konfrontierten Person im Arbeits- oder Studiumfeld kommunizieren.

² Dabei wahrt sie die Persönlichkeitsrechte und weitere schutzwürdige Interessen der Beteiligten bestmöglich.

§ 13 Missbrauch des Beschwerderechts

Personen, die andere wider besseres Wissen eines unzulässigen Verhaltens gemäss dieser Weisung bezichtigen oder eine solche Verdächtigung wider besseres Wissen verbreiten, können gemäss § 26 belangt werden.

§ 14 Straf- und Zivilgerichtsbarkeit

¹ Die diskriminierte Person kann bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen den Straf- und/oder Zivilrechtsweg beschreiten.

² Die PHZH berät sie bei der Entscheidungsfindung bezüglich Einleitung der Verfahren.

³ Die Hochschulleitung kann ihr auf Antrag weiter gehende Unterstützung zuteil werden lassen.

B. Informelles Verfahren

§ 15 Anlaufstellen

¹ Wer eine Diskriminierung erlebt oder wahrnimmt, kann sich zwecks Beratung und Unterstützung an eine der folgende Anlaufstellen wenden:

a) Interne Anlaufstellen:

- unmittelbare/r Linienvorgesetzte/r der diskriminierenden oder diskriminierten Person (für Mitarbeitende); zuständige Departementsleitung (für Studierende)
- nächst höhere/r nicht beteiligte/r Linienvorgesetzte/r (für Mitarbeitende); zuständige/r Prorektor/in (für Studierende)
- Stelle für Personalfragen SteP (für Mitarbeitende)
- Vorsitzende/r der Kommission Gleichstellung KGS (für Mitarbeitende und Studierende)
- Studierendenberatung (für Studierende)
- Personalabteilung (für Mitarbeitende und Studierende)

b) Externe Anlaufstellen:

- Stelle für betriebliche Sozialberatung (Movis AG) (für Mitarbeitende)
- kantonale Schlichtungsstelle nach Gleichstellungsgesetz (für Mitarbeitende)
- Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich (für Mitarbeitende)
- Beratungs- und Informationsstelle für Männer, Zürich (für Mitarbeitende und Studierende)
- kantonale Ombudsstelle (für Mitarbeitende und Studierende)

² Die angerufene interne Anlaufstelle ist zur Behandlung der Sache verpflichtet.

³ Die Mitarbeitenden der internen Anlaufstellen unterliegen der Schweigepflicht.

§ 16 Ausstand

¹ Wer als interne/r Angerufene/r in der Sache persönlich befangen erscheint, insbesondere ein persönliches Interesse hat oder in einer nahen Beziehung zu einer Partei steht (z. B. Verwandtschaft, Partnerschaft, Freundschaft), hat dies von sich aus offenzulegen und in den Ausstand zu treten.

² Bei Zweifeln über das Vorliegen eines Ausstandsgrundes entscheidet die Personalabteilung.

§ 17 Aufgaben

¹ Zu den Aufgaben der internen Anlaufstellen gehören namentlich:

- a) die Konfliktpartei oder Drittperson anzuhören;
- b) sie über die möglichen Schritte zu informieren und bei der Wahl des Vorgehens zu begleiten;
- c) im Rahmen mindestens eines Vermittlungsgesprächs gemeinsam nach Konflikt-Lösungsmöglichkeiten zu suchen;
- d) bei Scheitern der Vermittlung die/den nächst höheren Vorgesetzten für ein letztes informelles Einigungsgespräch beizuziehen;
- e) externe Fachpersonen zu vermitteln;
- f) die eigene Tätigkeit zu dokumentieren.

² Die Durchführung der Gespräche nach Abs. 1 lit. c und d) bedarf des Einverständnisses der die Anlaufstelle anrufenden bzw. diskriminierten Konfliktpartei (im Falle der Anrufung durch eine Drittperson).

³ Auf Wunsch einer Konfliktpartei kann, sofern Mitarbeitende betroffen sind, ein/e Vertreter/in der SteP, sofern Studierende betroffen sind, ein/e Vertreter/in der Studierendenberatung beigezogen werden.

§ 18 Dokumentation

¹ Vermittlungs- und Einigungsgespräche werden protokolliert. Das Protokoll und allfällige während eines Gesprächs abgegebene Unterlagen werden den Konfliktparteien ausgehändigt. Dies ist den Beteiligten bei Aufnahme des informellen Verfahrens zu kommunizieren.

² Sofern eine Diskriminierung festgestellt wird, sind die Protokolle nach Abschluss des informellen Verfahrens dem Personaldossier der diskriminierenden Person anzufügen.

§ 19 Abschluss

¹ Im Rahmen der Vermittlungs- und Einigungsgespräche können Lösungsmöglichkeiten und geeignete Massnahmen vereinbart werden, wie z.B. Veränderung der Arbeitsbedingungen, organisatorische Massnahmen, schriftliche Entschuldigung.

² Das informelle Verfahren sollte innerhalb von rund 6 – 8 Wochen abgeschlossen werden können.

³ Scheitern die informellen Vermittlungsversuche, kann eine Administrativuntersuchung eröffnet werden.

C. Administrativuntersuchung

§ 20 Antrag

Die Hochschulleitung kann auf schriftlichen Antrag einer Konfliktpartei oder von sich aus tätig werden. Beabsichtigt sie die Eröffnung einer Administrativuntersuchung ohne Vorliegen eines Antrags, nimmt sie auf schutzwürdige Interessen von möglicherweise diskriminierten Personen bestmöglich Rücksicht.

§ 21 Eröffnung

¹ Eröffnet die Hochschulleitung eine Administrativuntersuchung, bestimmt sie gleichzeitig, ob sie durch eine interne oder externe Stelle durchzuführen ist.

² Verzichtet die Hochschulleitung auf eine Untersuchung, ist dies zu begründen und den Konfliktparteien mittels eines rekursfähigen Beschlusses mitzuteilen.

³ Bei Eröffnung einer Untersuchung informiert die Hochschulleitung die Personalabteilung sowie die Konfliktparteien und direkten Vorgesetzten unter Hinweis auf ihre Mitwirkungspflicht.

§ 22 Durchführung

¹ Mit der Durchführung der Administrativuntersuchung wird entweder die Personalabteilung, der Rechtsdienst oder eine geeignete externe Stelle (z.B. eine Rechtsanwältin/ein Rechtsanwalt) beauftragt. Das Verfahren darf nicht durch eine Person geführt werden, die im informellen Verfahren beteiligt war.

² Die Benennung der externen Stelle und Person erfolgt im Einverständnis mit der Antrag stellenden Konfliktpartei. Die andere Partei kann Ablehnungsgründe geltend machen.

³ Die Personalabteilung formuliert gegenüber der externen Stelle den Untersuchungsauftrag. Sie begleitet die Untersuchung, soweit sie das Verfahren nicht selber führt.

⁴ Die Akten aus dem informellen Verfahren werden der Person, welche die Untersuchung führt, zur Verfügung gestellt.

§ 23 Pflichten der Untersuchungsleitung

Die Pflichten der Untersuchungsleitung sind namentlich:

- a) Durchführung der Untersuchung nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz;
- b) präzise Umschreibung der festgestellten Diskriminierung;
- c) Offenlegung nicht geklärter Umstände/Fragen;
- d) Schlussbericht an die Hochschulleitung, gegebenenfalls mit Vorschlägen für Massnahmen.

§ 24 Verfahrensrechte

Die Konfliktparteien haben namentlich das Recht:

- a) bei Befragungen anwesend zu sein;
- b) zu Befragungen eine Begleitperson mitzunehmen;
- c) zu Befragungsergebnissen, zum Schlussbericht und zu möglichen Massnahmen der Hochschulleitung schriftlich Stellung zu nehmen.

§ 25 Abschluss

¹ Die Hochschulleitung schliesst die Untersuchung mittels eines anfechtbaren Beschlusses ab, den sie den Konfliktparteien eröffnet.

² Sie informiert deren direkte/n Vorgesetzte/n unter bestmöglicher Wahrung der Persönlichkeitsrechte und weiterer schutzwürdiger Interessen der Beteiligten.

§ 26 Massnahmen

¹ Die Massnahmen richten sich nach den Bestimmungen, die auf das Rechtsverhältnis zwischen der diskriminierenden Person und der PHZH anwendbar sind.

² Mögliche Massnahmen gegenüber der diskriminierten Person sind:

- a) Entschuldigung der diskriminierenden Person;
- b) Hilfestellung im Sinne von Betreuungsleistungen (z.B. Supervision, Coaching) und Therapien;
- c) Auflage von Unterstützungsmassnahmen (z.B. Supervision, Coaching).

³ Mögliche Massnahmen gegenüber der diskriminierenden Person sind:

- a) vorsorgliche Einstellung im Dienst (bis zur definitiven Klärung des Sachverhalts bzw. bis zur Entlassung);
- b) Aktenvermerk im Personaldossier (mit Fristangabe der Aufbewahrungszeit);
- c) Auflage von Unterstützungsmassnahmen (z.B. Supervision, Coaching);
- d) Verweis;
- e) Versetzung;
- f) Funktionswechsel;
- g) Androhung einer Entlassung im Wiederholungsfall (mit Bewährungsfrist oder fristlos);
- h) Entlassung;
- i) Disziplinar massnahmen bis hin zum Ausschluss vom Studium (für Studierende).

3. Abschnitt: Schlussbestimmung

§ 27 Inkrafttreten

Diese Weisung ersetzt die Weisung zum Vorgehen bei sexueller Belästigung und Mobbing vom 27. November 2006 und tritt am 1. Oktober 2009 in Kraft. Sie wird im Intranet und Internet publiziert.

Diversity Policy (Von der HSL am 14.5.2014 verabschiedete Fassung)

Die vorliegende Diversity Policy legt Handlungs- und Entscheidungsgrundsätze dar, die als Referenz für die institutionellen Abläufe an der Pädagogischen Hochschule Zürich und ihrer Organisation dienen. Die Pädagogische Hochschule Zürich geht offen und reflektiert mit Vielfalt um. Die aktive Beteiligung unterschiedlicher Anspruchsgruppen macht ihre Hochschulkultur vielseitig und erhöht die Arbeits- und Lernmotivation. Sie anerkennt das Potential unterschiedlicher Erfahrungshintergründe und Fähigkeitsprofile und nutzt diese zur Steigerung ihrer Kreativität, Innovation und Qualität.

Diversity als Potential

Die Pädagogische Hochschule Zürich anerkennt und nutzt die gesellschaftliche Vielfalt ihrer Mitarbeitenden und Studierenden. Alle Personen werden in ihrer Einmaligkeit respektiert und wertgeschätzt, unabhängig von Geschlecht, kulturelle Herkunft, Alter, Gesundheitszustand, Weltanschauung, Lebensstil oder sexueller Orientierung. Ihre Begabungen und Potentiale werden wahrgenommen und in Arbeits- und Lernprozessen berücksichtigt.

Die Hochschulleitung, Mitarbeitende und Studierende berücksichtigen Vielfalt und Chancengleichheit bei ihren hochschulbezogenen Tätigkeiten, gestalten vielfältige Handlungsräume und nutzen Diversity als Innovationsfaktor.

Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz

Das Handeln der Hochschulleitung, der Mitarbeitenden und Studierenden der Pädagogischen Hochschule Zürich basiert auf dem verfassungsrechtlich verankerten Diskriminierungsverbot und Gleichstellungsgebot. Nach diesen Grundsätzen richten sich sämtliche Leistungs- und Studienbereiche und alle Organisationsebenen:

- Die Pädagogische Hochschule Zürich wahrt die Chancengleichheit ihrer Angehörigen. Sie gewährt im Rahmen ihrer Möglichkeiten eine gerechte Verteilung von Zugangs- und Berufschancen.
- Sie engagiert sich für ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter in den Arbeitsfeldern sowie für die Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie und Privatleben.
- Sie setzt sich für den Zugang von Menschen mit Behinderung zu Studium und Arbeitstätigkeit an der Pädagogischen Hochschule Zürich ein. Sie gewährt nach Möglichkeit und dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit einen allfälligen Nachteilsausgleich.
- Sie respektiert und anerkennt die personelle Vielfalt, Ungleichheit, Verschiedenheit und Individualität ihrer Mitarbeitenden und Studierenden und bietet Raum, sowohl Besonderheiten wie auch Gemeinsamkeiten zu leben und zu entwickeln.
- Sie sensibilisiert für Gleichstellung und schützt vor Diskriminierung; dafür investiert sie in Prävention, Beratung und Weiterentwicklung ihrer Organisation und ihrer Angebote.

Diversity Management

Die Umsetzung von Diversity und Chancengleichheit ist auch eine Führungsaufgabe. Die Führungspersonen der Pädagogischen Hochschule gehen mit Vielfalt der Hochschulangehörigen anerkennend, fördernd und innovativ um und schaffen entsprechende Rahmenbedingungen. Das Management von Diversity, Gleichstellung und Antidiskriminierung erfordert Massnahmen bezüglich Personal- und Hochschulentwicklung. Die Führungspersonen nehmen die Aufgabenstellungen im Kontext gesellschaftlicher Diversität wahr.

Relevante gesetzliche Grundlagen

Die gesetzlichen Grundlagen sind die Folgenden:

- Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (SR 101; BV); Art. 8 betr. Rechtsgleichheit;
- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (SR 151.1; Gleichstellungsgesetz, GIG);
- Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen vom 13. Dezember 2002 (SR 151.3; Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG);
- Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich vom 30. September 2011 (noch nicht in Kraft; Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz, HFKG); Art. 30 betr. Voraussetzungen für die institutionelle Akkreditierung;
- Bundesgesetz über die Fachhochschulen vom 6. Oktober 1995 (SR 414.71; Fachhochschulgesetz, FHSG), Art. 3 Abs. 5 betr. Aufgaben der Fachhochschulen;
- Gesetz über die Pädagogische Hochschule (PHG) vom 25. Oktober 1999
- Verordnung über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen vom 19. November 2003 (SR 151.31; Behindertengleichstellungsverordnung, BehiV);
- Verordnung über Aufbau und Führung von Fachhochschulen vom 11. September 1996 (SR 414.711, Fachhochschulverordnung, FHSV), Art. 16c^{bis} betr. Betriebsbeiträge an Massnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau;
- Verfassung des Kantons Zürich vom 27. Februar 2005 (LS 101), Art. 11 betr. Rechtsgleichheit und Art. 14 betr. Recht auf Bildung
- Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals vom 27. September 1998 (Personalgesetz; LS 177.10), § 5 betreffend Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik;
- Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (LS 177.111); § 135 betr. Schutz und Verfahren bei sexueller Belästigung;
- Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule vom 16. Juli 2008 (LS 414.112; PVF); § 9 betr. Diskriminierung;
- Hochschulordnung der Pädagogischen Hochschule Zürich vom 7. April 2008, § 25 – 27 betr. Gleichstellung, Mitsprache sowie Einrichtungen zugunsten Angehöriger der PHZH;
- Weisung zur Kommission Gleichstellung der Pädagogischen Hochschule Zürich vom 16. April 2007 / 1. Jan. 2012;
- Weisung zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing an der Pädagogischen Hochschule Zürich vom 7. September 2009.

Verhaltenskodex der PH Zürich (Von der HSL am 14.5.2014 verabschiedet)

1. Einleitung

Die PH Zürich gehört zu den führenden Pädagogischen Hochschulen der Schweiz. Dieser Positionierung liegt die von den Mitarbeitenden tagtäglich geleistete Arbeit zugrunde. Der Verhaltenskodex der PH Zürich legt das von den Mitarbeitenden im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit erwartete Verhalten fest. Den Führungspersonen kommt dabei eine Vorbildfunktion zu.

2. Standards der Integrität und der Verantwortung

Die Mitarbeitenden der PH Zürich sind verpflichtet, sich so zu verhalten, dass das Vertrauen der Öffentlichkeit in ihre Integrität erhalten und gestärkt wird. Sie verzichten auf alle Handlungen, welche dieser Verpflichtung entgegenlaufen.

Von den Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit folgende Standards einhalten:

- Integrität im Sinne einer Verpflichtung zu Ehrlichkeit und Verantwortung.
- Glaubwürdigkeit im Sinne eines verlässlichen Verhaltens.
- Unparteilichkeit im Sinne eines vorurteilslosen Umgangs mit Anderen.
- Respekt im Sinne eines wertschätzenden Umgangs mit Anderen.
- Vertraulichkeit im Sinne der Gewährleistung von Sicherheit im Umgang mit Hochschulinformationen (Studierendenakten, Personalunterlagen, Vertragsdokumente usw.).
- Verantwortungsvoller Umgang mit dem Eigentum und den Ressourcen der Hochschule.
- Einhaltung von Gesetzen und internen Rechtserlassen, welche die Aufgaben und die Verantwortung der Mitarbeitenden betreffen.

3. Persönliche Integrität

Interessenkonflikte

Die Mitarbeitenden der PH Zürich vermeiden Situationen, die zur Entstehung von Interessenkonflikten führen können. Gegebenenfalls bemühen sich die Mitarbeitenden um die Auflösung von Interessenkonflikten durch Aufdeckung und Verzicht auf entsprechendes Handeln.

Sie wahren die Interessen der PH Zürich, Auftritte in der Öffentlichkeit sind von Loyalität geleitet.

In diesem Zusammenhang gelten insbesondere folgende Rechtserlasse:

- [Verwaltungsrechtspflegegesetz](#) vom 24. Mai 1959 (LS 175.2; VRG); § 5a betr. Ausstand
- [Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals](#) vom 27. September 1998 (Personalgesetz; LS 177.10); § 49 betr. Pflichten der Angestellten;
- [Fachhochschulgesetz](#) vom 2. April 2007 (FaHG, LS 414.10); § 15 betr. Nebentätigkeiten und öffentlichen Ämtern;
- [Vollzugsverordnung zum Personalgesetz](#) vom 19. Mai 1999 (LS 177.111); § 144 und 145 betr. Nebenbeschäftigung und öffentliche Ämter;
- [Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule](#) vom 16. Juli 2008 (LS 414.112; PVF); § 35 - 45 betr. Nebentätigkeiten und öffentlichen Ämtern;

- [Geschäftsordnung der Hochschulleitung der Pädagogischen Hochschule Zürich](#) vom 6. Oktober 2008 (PH-Nr. 5.2.2); § 10 betr. Ausstand;
- [Weisung zu Nebentätigkeiten und öffentlichen Ämtern](#) vom 20. Dezember 2004 (PH-Nr. 2.7);
- [Weisung zur Beachtung des Datenschutzrechts und zu den Geheimhaltungs- sowie Ausstandspflichten der Mitglieder der Ernennungskommissionen der PHZH](#) vom 20. Juni 2005 (PH-Nr. 2.8);
- [Weisung zum Auswahlverfahren von Dozierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der PHZH](#) vom 12. November 2014 (PH-Nr. 2.11.1); § 2 betr. Geheimhaltung und Ausstand.

Annahme von Geschenken

Die Mitarbeitenden der PH Zürich nehmen keine Geschenke an und geben auch selbst keine Geschenke ab, die Zweifel an ihrer persönlichen Integrität oder Unabhängigkeit der PH Zürich wecken können.

In diesem Zusammenhang gelten insbesondere folgende Rechtserlasse:

- [Personalgesetz](#); § 50 betr. Annahme von Geschenken;
- [Vollzugsverordnung zum Personalgesetz](#); § 142 betr. Annahme von Geschenken;
- [Weisung zu Spesen an der Pädagogischen Hochschule Zürich](#) vom 2. März 2016 (PH-Nr. 2.14); § 10 betr. Repräsentation.

4. Vertraulichkeit und Datenschutz

Die Mitarbeitenden der PH Zürich erhalten, erzeugen und bearbeiten im Auftrag der Hochschule verschiedene Arten von vertraulichen, persönlichen und gesetzlich geschützten Informationen. Es ist von besonderer Bedeutung, dass alle Mitarbeitenden die Gesetze, vertraglichen Vereinbarungen und hochschulinternen Regelungen einhalten, welche den Gebrauch, den Schutz und die Weitergabe dieser Informationen betreffen.

In diesem Zusammenhang gelten insbesondere folgende Rechtserlasse:

- [Gesetz über die Information und den Datenschutz](#) (LS 170.4; IDG);
- [Personalgesetz](#) § 34 – 38 und § 51 betr. Datenschutz und Amtsgeheimnis;
- [Verordnung über die Information und den Datenschutz](#) (LS 170.41; IDV);
- [Vollzugsverordnung zum Personalgesetz](#); § 21 – 31 und § 143 betr. Datenschutz und Amtsgeheimnis;
- [Organisationsreglement des Fachhochschulrats der Zürcher Fachhochschule](#) vom 25. August 2009 (LS 414.113); § 14 betr. Schweigepflicht.
- [Weisung zur Nutzung von IT-Mitteln durch Mitarbeitende der Pädagogischen Hochschule Zürich](#) vom 15. Februar 2010 (PH-Nr. 2.21);
- [Weisung zur Führung des Personaldossiers an der Pädagogischen Hochschule Zürich](#) vom 28. Januar 2013 (PH-Nr. 2.22);
- [WE zur Beachtung des Datenschutzrechts und zu den Geheimhaltungs- sowie Ausstandspflichten der Mitglieder der Ernennungskommissionen der PHZH](#) (PH-Nr. 2.8);
- [Weisung zur Videoüberwachung an der Pädagogischen Hochschule Zürich](#) vom 19. Dezember 2012 (PH-Nr. 4.2);
- [Weisung zum Auswahlverfahren von Dozierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der PHZH](#) vom 12. November 2014 (PH-Nr. 2.11.1); § 2 betr. Geheimhaltung und Ausstand;
- [Richtlinie zur Weisung zur Nutzung von IT-Mitteln durch Mitarbeitende der Pädagogischen Hochschule Zürich](#) (PH Nr. 2.21.1); § 2 betr. Umgang mit Daten;
- [Richtlinie zur Nutzung und Sicherheit der Videoüberwachungsanlage der Pädagogischen Hochschule Zürich](#) vom 23. Januar 2013 (PH-Nr. 4.2.1);

- [Merkblatt zur Nutzung von Cloud Computing durch Mitarbeitende](#) vom 18. September 2014.

5. Wissenschaftliche Integrität und geistiges Eigentum

Wissenschaftliche Integrität

Die Mitarbeitenden der PH Zürich sind verpflichtet, sich an die Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis zu halten, wie sie u.a. die Richtlinien der Akademien der Wissenschaften Schweiz „Wissenschaftliche Integrität – Grundsätze und Verfahrensregeln“ (vgl. <http://www.akademien-schweiz.ch/index/Publikationen/Richtlinien-Empfehlungen.html>) definieren.

In diesem Zusammenhang gelten insbesondere folgende Rechtserlasse:

- [Fachhochschulgesetz](#); § 4 betr. Freiheit und Verantwortung der Wissenschaft;
- [Hochschulordnung der Pädagogischen Hochschule Zürich](#) vom April 2008 (PH-Nr. 5.1); § 15 betr. Angebot;
- [Policy der PH Zürich zur Wissenschaftlichen Redlichkeit](#) vom 29.1.2014.

Geistiges Eigentum

Von den Mitarbeitenden der PH Zürich wird erwartet, dass sie die geistigen Eigentumsrechte der PH Zürich sowie Dritter schützen und respektieren.

In diesem Zusammenhang gelten insbesondere folgende Rechtserlasse:

- [Fachhochschulgesetz](#); § 16 und 22 betr. Rechte an Immaterialgütern;
- [Vollzugsverordnung zum Personalgesetz](#); § 147 betr. Erfindungen und Urheberrechte an Computerprogrammen;
- [Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule](#); § 46 - 48 betr. Erfindungen, Designs und urheberrechtlich geschützte Werke;
- [Weisung zum Umgang mit geistigem Eigentum an der Pädagogischen Hochschule Zürich](#) vom 21. April 2008 (PH-Nr. 2.16);
- [Richtlinie für die Nutzung der Lernplattform ILIAS der Pädagogischen Hochschule Zürich](#) vom 29. August 2012 (PH-Nr. 2.21.2);
- [Richtlinie für die Nutzung des Multimediaportals der Pädagogischen Hochschule Zürich](#) vom 29. August 2012 (PH-Nr. 2.21.3).

6. Personalpolitik

Führungsgrundsätze

An der PH Zürich wird auf allen Leitungsebenen ein kooperativer Führungsstil angewandt. Das Klima ist gekennzeichnet durch Wertschätzung, Offenheit und Vertrauen. Teamorientiertes Arbeiten wird gefördert.

In diesem Zusammenhang gelten insbesondere folgende Rechtserlasse:

- [Fachhochschulgesetz](#); § 24 Abs. 2 lit. g betr. Hochschulpersonal;
- [Vollzugsverordnung zum Personalgesetz](#); § 141 betr. Unterstützung und Vertretung;
- [Hochschulordnung](#); § 26 betr. Mitsprache und § 27 betr. Einrichtungen zu Gunsten Angehöriger der PHZH;
- [Weisung zur Unterstützung von Mitarbeitenden der PHZH bei der Erstellung einer Dissertation oder Habilitationsschrift](#) vom 5. Dezember 2005 (PH-Nr. 2.10.1);

- [Weisung zum Auswahlverfahren von Dozierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der PHZH](#) vom 12. November 2014 (PH-Nr. 2.11.1);
- [Weisung betreffend Verfahren zur Gewinnung von Mitarbeitenden im administrativen, technischen und betrieblichen Bereich \(ATB\)](#) vom 4. September 2006 (PH-Nr. 2.11.2); § 5 betr. soziale Verantwortung;
- [Weisung zur Weiterbildung von DWA-Mitarbeitenden an der Pädagogischen Hochschule Zürich](#) vom 14. Dezember 2009 (PH-Nr. 2.20.1);
- [Weisung zur Weiterbildung von ATB-Mitarbeitenden an der PHZH](#) vom 26. Januar 2009 (PH-Nr. 2.20.2).

Diskriminierung und Belästigung

Die PH Zürich geht offen und reflektiert mit Vielfalt um. Das Handeln der Mitarbeitenden basiert auf dem in der Bundesverfassung verankerten Diskriminierungsverbot und weiteren Rechtsgrundlagen.

In diesem Zusammenhang gelten insbesondere folgende Rechtserlasse:

- [Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft](#) (SR 101; BV); Art. 8 Abs. 2 betr. Rechtsgleichheit;
- [Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann](#) vom 24. März 1995 (SR 151.1; Gleichstellungsgesetz, GIG);
- [Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen](#) (SR 151.3; Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG);
- [Verordnung über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen](#) (SR 151.31; Behindertengleichstellungsverordnung, BehiV);
- [Fachhochschulgesetz](#); § 4 Abs. 2 betr. Freiheit und Verantwortung der Wissenschaft;
- [Personalgesetz](#); § 5 betr. Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik;
- [Vollzugsverordnung zum Personalgesetz](#); § 135 der betr. Schutz und Verfahren bei sexueller Belästigung;
- [Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule](#); § 9 betr. Diskriminierung;
- [Hochschulordnung](#) der Pädagogischen Hochschule Zürich; § 25 betr. Gleichstellung;
- [Weisung zur Kommission Gleichstellung der Pädagogischen Hochschule Zürich](#) vom 16. April 2007 (PH-Nr. 5.7);
- [Weisung zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing an der Pädagogischen Hochschule Zürich](#) vom 7. September 2009 (PH-Nr. 2.23);
- [Policy der PH Zürich zur Diversity](#) vom 14.5.2014.

7. Finanzielle Berichterstattung und Dokumenten Management

Finanzielle Berichterstattung

Die Mitarbeitenden haben ihre Aufgaben nach den Grundsätzen der Rechtmässigkeit, Wirtschaftlichkeit, Zweckmässigkeit, Sparsamkeit und Transparenz sowie im Sinne des öffentlichen Interesses zu erfüllen. Kostenbewusstsein und verantwortungsbewusster Umgang mit Ressourcen sind daher unerlässlich. Buchführung und Bilanzierung, Kassenwesen, Berichtswesen, Belegwesen und Steuerwesen sind stets vollständig und korrekt auszuführen sowie klar und nachvollziehbar zu dokumentieren.

In diesem Zusammenhang gelten insbesondere folgende Rechtserlasse:

- [Gesetz über Controlling und Rechnungslegung](#) vom 9. Januar 2006 (LS 611; CRG);
- [Rechnungslegungsverordnung](#) vom 29. August 2007 (LS 611.1; RLV);

- [Finanzcontrollingverordnung](#) vom 5. März 2008 (LS 611.2; FCV);
- [Finanzverordnung der Zürcher Fachhochschule](#) vom 13. Dezember 2011 (LS 414.102);
- [Handbuch für Rechnungslegung](#) vom 1. Januar 2013 (HBR);
- [Weisung zur Verpflichtung von externen, für die Pädagogische Hochschule Zürich tätigen Personen](#) vom 26. Februar 2014 (PH-Nr. 2.13);
- [Weisung zur Verwendung von Firmenkreditkarten der PHZH](#) vom 2. Oktober 2006 (PH-Nr. 3.3);
- [Weisung über Drittmittel an der Pädagogischen Hochschule Zürich](#) vom 28. August 2013 (PH-Nr. 3.4);
- [Weisung zu den Gebühren der Pädagogischen Hochschule Zürich](#) vom 3. Juni 2015 (PH-Nr. 3.6);
- [Weisung zu Spesen an der Pädagogischen Hochschule Zürich](#) vom 2. März 2016 (PH-Nr. 2.14);
- [Richtlinie für die Abrechnung von Sozialversicherungsbeiträgen an der Pädagogischen Hochschule Zürich](#) vom 1. Februar 2008 (PH-Nr. 2.13.1);
- [Richtlinie zur Spesenabrechnung von extern verpflichteten, für die Pädagogische Hochschule Zürich tätigen Personen](#) vom 14. März 2014 (PH-Nr. 2.13.2);
- [Richtlinie zur Regelung der Ausgabenkompetenzen an der Pädagogischen Hochschule Zürich](#) vom 12. September 2012 (PH-Nr. 3.1);
- [Richtlinie zum Kassenwesen](#) vom 10. Juni 2014 (PH-Nr. 3.2);
- [Richtlinie zu Spesen an der Pädagogischen Hochschule Zürich](#) vom 15. April 2016 (PH-Nr. 2.14.1).

Dokumenten Management

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Vorgaben zum Dokumenten Management einzuhalten. Eine geordnete Aktenführung sichert den Nachweis der Geschäftstätigkeit und unterstützt die Dienststellen bei der effizienten Bearbeitung ihrer Geschäfte. Die Aktenführung gewährleistet, dass die richtigen Unterlagen den richtigen Personen zum richtigen Zeitpunkt zur Verfügung stehen und jederzeit der Stand eines Geschäftes nachvollzogen werden kann. Zu diesem Zweck müssen Unterlagen systematisch erstellt, empfangen, registriert und abgelegt werden.

In diesem Zusammenhang gelten insbesondere folgende Rechtserlasse:

- [Obligationenrecht](#) vom 30. März 1911 (SR 220; OR); Art. 958f betr. Führung und Aufbewahrung der Geschäftsbücher;
- [Bundesgesetz über die Mehrwertsteuer](#) (SR 641.20; MWSTG); Art. 70 betr. Buchführung und Aufbewahrung;
- [Personalgesetz](#); § 36 betr. Aufbewahrung nach Austritt aus dem Staatsdienst;
- [Archivgesetz](#) vom 24. September 1995 (LS 432.11);
- [Archivverordnung](#) vom 9. Dezember 1998 (LS 432.111);
- [Vollzugsverordnung zum Personalgesetz](#); § 28 betr. Datenaufbewahrung;
- [Weisung zur Führung des Personaldossiers an der Pädagogischen Hochschule Zürich](#) vom 28. Januar 2013 (PH-Nr. 2.22).
- [Weisung zum Umgang mit Akten](#) vom 6. April 2016 (PH-Nr. 5.15)

8. Nutzung von Infrastruktur und Ressourcen

Die Mitarbeitenden der PH Zürich gewährleisten einen sicheren, gesetzmässigen, wirtschaftlichen, störungsfreien sowie benutzerfreundlichen Gebrauch der Informatik und Multimedia-Infrastruktur (IT-Mittel)

sowie der Liegenschaften, des Mobiliars und der Einrichtungen der Pädagogischen Hochschule Zürich (PHZH). Sie sind sich den ökologischen Auswirkungen ihres Handelns bewusst und gehen mit den vorhandenen natürlichen Ressourcen sparsam und schonend um.

In diesem Zusammenhang gelten insbesondere folgende Rechtserlasse:

- [Verordnung über die Nutzung von Internet und E-Mail](#) vom 17. September 2003 (LS 177.115);
- [Weisung zur Nutzung von IT-Mitteln durch Mitarbeitende der Pädagogischen Hochschule Zürich](#) vom 15. Februar 2010 (PH-Nr. 2.21);
- [Weisung zur Allgemeinen Hausordnung](#) vom 19. Dezember 2012 (PH-Nr. 4.1);
- [Weisung zur externen Nutzung von Räumen und Anlagen](#) vom 12. Dezember 2011 (PH-Nr. 4.3);
- [Weisung zur Benutzung der Bibliothek](#) vom 24. Oktober 2012 (PH-Nr. 4.5);
- [Richtlinie zur Weisung zur Nutzung von IT-Mitteln durch Mitarbeitende der Pädagogischen Hochschule Zürich](#) vom 15. November 2010 (PH-Nr. 2.21.1);
- [Richtlinie für die Nutzung der Lernplattform ILIAS der Pädagogischen Hochschule Zürich](#) vom 29. August 2012 (PH-Nr. 2.21.2);
- [Richtlinie für die Nutzung des Multimediaportals der Pädagogischen Hochschule Zürich](#) vom 29. August 2012 (PH-Nr. 2.21.3);
- [Richtlinie zur Nutzung des Mitarbeitenden-Foyers LAA-N030](#) vom 1. September 2012 (PH-Nr. 4.1.2);
- [Richtlinie zur Nutzung der Parkplätze](#) vom 25. Oktober 2012 (PH-Nr. 4.1.3);
- [Richtlinie zu den Arbeitsräumen in der Bibliothek](#) vom 1. September 2012 (PH-Nr. 4.5.1);
- [Besondere Hausordnung für das Tagungszentrum Schloss Au](#) vom 18. Juli 2012 (PH-Nr. 4.1.1).

9. Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

Von den Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie alle für ihre berufliche Tätigkeit geltenden Gesetze, Richtlinien und Vorschriften kennen und einhalten.

Die Erlasse des Bundes sind hier aufgeführt:

<http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/national.html>

Die kantonalen Gesetze und Verordnungen sowie internen Rechtserlasse sind hier aufgeführt:

<https://intranet.phzh.ch/Rektorat/Generalsekretariat/Rechtsdienst/Rechtserlasse/>

10. Melden von Verstössen

Von den Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie die zur Verfügung stehenden Kanäle zum Ansprechen von Vorfällen nutzen, damit die zuständigen Führungspersonen über Verstösse gegen den Verhaltenskodex und gesetzliche Vorschriften informiert werden. Es herrscht eine Kultur der offenen und direkten Kommunikation, konstruktiven Kritik, mit klaren und unbürokratischen Entscheidungsstrukturen.

Anlaufstellen für die Meldung von Verstössen:

Intern:

- unmittelbare/r Linienvorgesetzte/r (sekundär: nächst höhere/r nicht beteiligte/r Linienvorgesetzte/r)
- Vorsitzende/r der Kommission Gleichstellung KGS (bei Diskriminierung)
- Stelle für Personalfragen SteP

- Personalabteilung

Extern:

- kantonale Schlichtungsstelle nach Gleichstellungsgesetz (bei Diskriminierung)
- Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich (bei Diskriminierung)
- Beratungs- und Informationsstelle für Männer, Zürich (bei Diskriminierung)
- Ombudsperson des Kanton Zürich
- Kantons- / Stadtpolizei, Staatsanwaltschaft (Strafanzeigen)

In diesem Zusammenhang gilt insbesondere folgender Rechtserlass:

- [Gesetz über die Gerichts- und Behördenorganisation im Zivil- und Strafprozess](#) (GOG; LS 211.1); § 167 betr. Anzeigepflichten und -rechte

Hochschulleitung



Werte zu Führung und Zusammenarbeit

Präambel

Die Leistungsfähigkeit der PH Zürich hängt von gut ausgebildeten, motivierten und professionell geführten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab sowie von Führungspersonen, die sich dieser Verantwortung bewusst sind und ihre Aufgaben entsprechend kompetent ausüben.

Durch die Festlegung von Werten zu Führung und Zusammenarbeit wird ein gemeinsames Grundverständnis für das tägliche Miteinander geschaffen. Die Werte legen Standards fest für das Verhalten als Führungsperson und als Mitarbeiterin und Mitarbeiter. Gleichzeitig lassen sie für situatives Führen und Handeln ausreichend Raum. Der Fokus liegt auf jenen Werten, welche zur Förderung des Vertrauens untereinander beitragen.

Damit geben die Werte zu Führung und Zusammenarbeit Orientierung und Halt. Sie erleichtern das Handeln und Entscheiden auf allen Ebenen.

Die Werte zu Führung und Zusammenarbeit werden in Teamsitzungen, Mitarbeitendenbeurteilungen und Zielvereinbarungen sowie bei Einzelgesprächen thematisiert und diskutiert. Im Rahmen der Führungspersonenentwicklung findet in Workshops eine vertiefte Auseinandersetzung zu einzelnen Werten statt.

Die Werte zu Führung und Zusammenarbeit lösen die bisherigen Führungsgrundsätze aus dem Jahr 2006 ab.

Werte zur Führung

Wertschätzung und Anerkennung vermitteln

Führungspersonen der PH Zürich schaffen durch einen wertschätzenden Umgang und durch eine faire Behandlung und Anerkennung der Mitarbeitenden ein Klima des Vertrauens. Gespräche mit Mitarbeitenden sind geprägt von gegenseitiger Achtung und Offenheit. Sie bieten den Mitarbeitenden den notwendigen Rückhalt, nehmen ihre Mitarbeitenden ernst und zeigen ein aufrichtiges Interesse an ihrer Meinung.

Orientierung geben

Führungspersonen der PH Zürich sind sich der Bedeutung gut geregelter Informationsflüsse bewusst. Sie nutzen die bestehenden Kommunikationsgefässe als Instrument der Beziehungspflege und informieren ihre Mitarbeitenden über aktuelle Entwicklungen, Ergebnisse und getroffene Entscheidungen. Gleichzeitig schaffen sie Bezüge zu Vision und Strategie der PH Zürich.

Verantwortung delegieren

Führungspersonen der PH Zürich haben Vertrauen in die Leistungsfähigkeit, die Kompetenz und die Erfahrung ihrer Mitarbeitenden. Sie ermutigen die Mitarbeitenden zu Eigen- und Selbstverantwortung und delegieren die entsprechenden Kompetenzen und Verantwortungen. Damit schaffen sie ein Umfeld, welches Autonomie gewährleistet und hochwertige Ergebnisse in allen Leistungsbereichen ermöglicht.

Handlungs- und Gestaltungsfreiräume schaffen

Führungspersonen fördern Weiterentwicklung, Eigenständigkeit sowie die Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden. Dazu stellen sie die organisatorischen Rahmenbedingungen bereit, welche ihren Mitarbeitenden die erfolgreiche Ausübung ihrer Tätigkeiten ermöglichen. Sie ermutigen und inspirieren die Mitarbeitenden, etablierte Vorgehensweisen zu hinterfragen und neue Wege bei der Bearbeitung ihrer Aufgaben einzuschlagen und sie sind offen für Ideen ihrer Mitarbeitenden.

Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten fördern

Führungspersonen der PH Zürich erkennen das berufliche Potenzial ihrer Mitarbeitenden und fördern diese individuell. Sie unterstützen die permanente fachliche und persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden und ermöglichen eine individuelle Laufbahngestaltung. Sie berücksichtigen die Entwicklungsbedürfnisse und Interessen der Mitarbeitenden unter Respektierung der Anforderungen der PH Zürich. Gleichzeitig sind sie bereit, ihre eigenen Führungsqualifikationen weiter zu entwickeln.

Werte zur Zusammenarbeit

Respektvollen Umgang pflegen

Mitarbeitende der PH Zürich begegnen sich mit Achtung, Fairness und Toleranz und pflegen einen respektvollen Umgang miteinander. Dieser ist geprägt durch gegenseitige Rücksichtnahme, durch das Verständnis füreinander und durch ein aufrichtiges Interesse an der Meinung und durch Anerkennung der Expertise des anderen.

Wissen teilen

Mitarbeitende der PH Zürich erachten den Wissens- und Erfahrungsaustausch als wichtige Grundlage für die erfolgreiche Zusammenarbeit. Dazu nutzen sie die gemeinsame Tätigkeit in Projekten und Arbeitsgruppen, die Arbeit auf Kollaborationsplattformen und den informellen Austausch. Wichtige Voraussetzung dafür sind Vertrauen, ein sensibler Umgang mit geistigem Eigentum sowie die Einhaltung der Regeln zur wissenschaftlichen Redlichkeit.

Offen und ehrlich begegnen

Mitarbeitende der PH Zürich pflegen ein Klima der Offenheit und Ehrlichkeit. Probleme werden in gegenseitiger und sachlicher Offenheit angesprochen, wobei eine einvernehmliche Lösung angestrebt wird. Kritik wird sachlich und konstruktiv geäussert. Konfliktsituationen werden direkt angegangen und im fairen Austausch bereinigt. Die persönliche Meinung darf ohne Angst vor Sanktionen geäussert werden und Fehler werden als wichtige Quelle für Optimierungen angesehen.

Ressourcen schonen sowie sorgfältig und verantwortungsbewusst einsetzen

Mitarbeitende der PH Zürich gehen sorgfältig und verantwortungsbewusst mit personellen, finanziellen und materiellen Ressourcen um. Sie achten darauf, ihre Aufgaben im Einklang mit einer wirtschaftlich, sozial und ökologisch nachhaltigen Entwicklung zu erfüllen und in entsprechenden Planungen vorzusehen. Tätigkeiten, Abläufe und Schnittstellen werden regelmässig auf Effizienz und Effektivität überprüft.

Qualitätskultur fördern

Mitarbeitende der PH Zürich erbringen qualitativ hochstehende Leistungen. Dazu werden gesellschaftliche Entwicklungen und neue Trends berücksichtigt; Bedürfnisse von Anspruchsgruppen fliessen frühzeitig ein. Befragungen, Beurteilungen und Bewertungen werden als wichtige Quelle für Optimierungen betrachtet, mit dem Ziel, die eigenen Leistungen kontinuierlich weiterzuentwickeln.