

Hochschulleitung

Policy für Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion an der Pädagogischen Hochschule Zürich (Diversity-Policy)

Von der Hochschulleitung verabschiedet am 15. Juli 2026

Die PH Zürich versteht Diversität als Potenzial und strebt an, eine inklusive, chancengerechte und diskriminierungskritische Bildungsinstitution zu sein. Hierfür nimmt sie ihre gesellschaftliche Verantwortung aktiv wahr und setzt sich konsequent für Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion sowie gegen Diskriminierung ein. Diese Anliegen werden in allen Leistungsbereichen und Tätigkeitsfeldern (Ausbildung, Forschung und Entwicklung, Weiterbildung und Dienstleistungen, Verwaltung und Rektorat) sowie in der Zusammenarbeit aller Hochschulangehörigen (Mitarbeitende, Studierende, Weiterbildungsteilnehmende) und mit weiteren Anspruchsgruppen umgesetzt.

Die Policy für Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion (nachfolgend Diversity-Policy) formuliert den institutionellen Konsens über das Verständnis und die leitenden Grundsätze zu Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion. Als hochschulpolitischer und strategischer Referenzrahmen stellt sie die Grundlage für die Ausgestaltung weiterer Steuerungsinstrumente und -massnahmen dar. Zudem macht sie explizit, dass Bildungsinstitutionen selektionieren (müssen), gleichzeitig dem Anspruch auf Nicht-Diskriminierung folgen. Dieses strukturelle Spannungsverhältnis wird als kontinuierlich zu reflektierende und aktiv zu gestaltende Aufgabe verstanden.

1. Intersektionale Perspektive auf Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion

Das Verständnis von Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion der PH Zürich orientiert sich an einer intersektionalen Perspektive. Zentral für diese Perspektive ist die Annahme, dass Diversität durch gesellschaftliche Machtverhältnis-

se entsteht, die ineinandergreifen und verschränkt wirken. Diese Machtverhältnisse können zu Benachteiligungen oder Privilegierungen führen, beispielsweise in Bezug auf Geschlecht und Sexualität ((Hetero-)Sexismus), Klasse und soziale Schicht (Klassismus), Rassifizierung¹ (Rassismus), Alter (Ageismus) oder Fähigkeitsnormen (Ableismus). Sie beeinflussen, welche Erfahrungen Menschen machen, welche Möglichkeiten ihnen offenstehen oder verwehrt bleiben und wie sich ihre Bildungs- und Lebenswege entwickeln.

Die PH Zürich berücksichtigt diese Zusammenhänge in ihrem Handeln und richtet ihren Blick auf Diversität als Chance. Gleichzeitig setzt sie sich wirksam dafür ein, bestehende Ungleichheiten und Benachteiligungen abzubauen, Chancengerechtigkeit zu stärken und inklusive Bedingungen in allen Leistungsbereichen und Tätigkeitsfeldern zu schaffen.

2. Grundsätze

Die PH Zürich orientiert sich in allen Leistungsbereichen und Tätigkeitsfeldern an folgenden Grundsätzen:

1. Die PH Zürich anerkennt unterschiedliche Voraussetzungen, Perspektiven und Lebensrealitäten von Hochschulangehörigen und verankert Diversität, Chancengerechtigkeit, Inklusion und Diskriminierungskritik institutionell.
2. Die PH Zürich schafft klare, transparente, faire und inklusive Strukturen, Studien- und Arbeitsbedingungen, so dass alle Hochschulangehörigen wirksam teilhaben können.
3. Die PH Zürich stärkt die Diversitätskompetenz aller Hochschulangehörigen und versteht die Förderung der Diversitätskompetenz als Führungsaufgabe.

¹ Verstanden als Strukturen und Prozesse, in denen Menschen nach rassismusrelevanten Merkmalen (Migrationsbezug, Religion und Weltanschauung, Aussehen, Sprache, etc.) kategorisiert, homogenisiert und hierarchisiert werden.

4. Die PH Zürich achtet – unter Berücksichtigung rechtlicher Vorgaben – auf Diversifizierung und Inklusion bei der Zulassung von Studierenden und Weiterbildungsteilnehmenden sowie bei der Auswahl des Hochschulpersonals und setzt sich wirksam gegen Diskriminierung ein.
5. Die PH Zürich gestaltet eine inklusive, diversitätsreflexive und diskriminierungskritische Aus- und Weiterbildung, die den unterschiedlichen Bedürfnissen und Lebenssituationen der Beteiligten gerecht wird.
6. Die PH Zürich baut konsequent strukturelle, kommunikative und organisatorische Barrieren ab und schafft eine Umgebung, in der sich alle Hochschulangehörigen willkommen, zugehörig und sicher fühlen.
7. Die PH Zürich sichert niederschwellige, vertrauliche Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten für alle Hochschulangehörigen bei sensibilisierten und intersektional kompetenten Ansprechpersonen intern und extern.
8. Die PH Zürich ermöglicht interne und externe Vernetzung von allen Hochschulangehörigen und pflegt den Austausch im Themenfeld der Diversität, Chancengerechtigkeit, Inklusion und Diskriminierungskritik.
9. Die PH Zürich erarbeitet ein Diversity-Monitoring unter Einhaltung des Personen- und Datenschutzes. Sie überprüft regelmässig die Entwicklung hin zu einer inklusiven, chancengerechten und diskriminierungskritischen Hochschule.
10. Die PH Zürich ergänzt die Diversity-Policy mit einem Umsetzungsplan, in welchem Ziele und Massnahmen im Bereich Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion definiert werden. Zur Umsetzung stellt sie ausreichend Ressourcen bereit.

3. Anhang

Die Policy orientiert sich an folgenden (inter-)nationalen, kantonalen und institutionellen Erlassen und Empfehlungen. Die Aufzählung ist nicht abschliessend.

Bund

- Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18.4.1999 (Bundesverfassung, BV, SR 101)
- Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration vom 16.12.2005 (Ausländer- und Integrationsgesetz, AIG, SR 142.20)
- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24.3.1995 (Gleichstellungsgesetz, GIG, SR 151.1)
- Verordnung über Menschenrechts- und Antirassismuprojekte vom 14.10.2009 (SR 151.21)
- Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligung von Menschen mit Behinderung vom 13.12. 2002 (Behindertengleichstellungsgesetz BehiG, SR 151.3)
- Verordnung über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen vom 19.11.2003 (Behindertengleichstellungsverordnung, BehiV, SR 151.31)

- Verordnung über die behindertengerechte Gestaltung des öffentlichen Verkehrs vom 12.11.2003 (VböV, SR 151.34)
- Verordnung des UVEK über die technischen Anforderungen an die behindertengerechte Gestaltung des öffentlichen Verkehrs vom 23.3.2016 (VAböV, SR 151.342)
- Schweizerisches Strafgesetzbuch (StGB, SR 311.0)
- Verordnung über Massnahmen zur Unterstützung der Sicherheit von Minderheiten mit besonderen Schutzbedürfnissen vom 9.10.2019 (VSMS, SR 311.039.6)
- Militärstrafgesetz vom 13.6.1927 (SR 321.0)
- Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich (HFKG, SR 414.20)
- Bundesgesetz über die Förderung von Sport und Bewegung vom 17.6.2011 (Sportförderungsgesetz, SpoFöG, SR 415.0)
- Verordnung über die Förderung von Sport und Bewegung vom 23.5.2012 (Sportförderungsverordnung, SpoFöV, SR 415.01)
- Bundesgesetz über die Weiterbildung vom 20.6.2014 (WeBiG, SR 419.1)
- Verordnung über die Weiterbildung (WeBiV, SR 419.11)
- Nationale Strategie gegen Rassismus und Antisemitismus 2026–2031
- Bundesgesetz über die Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen vom 24.3.2026 (Inklusionsgesetz, InG), (noch nicht in Kraft)

Von der Schweiz unterzeichnete Abkommen, Konventionen und Protokolle

- Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten vom 4.11.1950 (Europäische Menschenrechtskonvention EMRK, SR 0.101)
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte vom 16.12.1966 (Sozialpakt, ICESCR, SR 0.103.1)
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte vom 16.12.1966 (Zivilpakt, ICCPR, SR 0.103.2)
- Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung vom 21.12.1965 (Anti-Rassismus-Konvention, ICERD, SR 0.104)
- Übereinkommen über die Rechte des Kindes vom 20.11.1989 (UNO-Kinderrechtskonvention, SR 0.107)
- Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18.12.1979 (Frauenrechtskonvention, CEDAW, SR 0.108)
- Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 13.12.2006 (Behindertenrechtskonvention, CRPD, SR 0.109)
- Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt vom 11.5.2011 (Istanbul-Konvention SR 0.311.35)

Kanton

- Verfassung des Kantons Zürich vom 27.5.2005 (LS 101)
- Integrationsverordnung des Regierungsrats vom 20.9.2006 (LS 172.8)
- Personalgesetz des Kantons Zürich vom 27.9.1998 (PG, LS 177.10)
- Personalverordnung der Zürcher Fachhochschulen vom 22.6.2022 (LS 414.112)
- Planungs- und Baugesetz vom 7.9.1975 (PBG, LS 700.1)
- Gesetz über den selbstbestimmten Leistungsbezug durch Menschen mit Behinderung vom 28.2.2022 (Selbstbestimmungsgesetz, SLBG, LS 831.5)
- Verordnung über den selbstbestimmten Leistungsbezug durch Menschen mit Behinderung vom 19.4.2023 (Selbstbestimmungsverordnung, SLBV, LS 831.51)

Swissuniversities und EDK

- swissuniversities Gesamtschweizerische Koordination der Kammer Pädagogische Hochschulen 2025–2028
- swissuniversities Empfehlungen «Bildung und Migration» im Kontext von Chancengerechtigkeit und Inklusion an den Pädagogischen Hochschulen (2020)
- swissuniversities Programm «Chancengerechtigkeit – Förderung der Gleichstellung, Diversität und Inklusion auf allen Ebenen der Hochschulen 2025–2028»
- Interkantonale Vereinbarung über die Zusammenarbeit im Bereich der Sonderpädagogik vom 25.10.2007 (Sonderpädagogik-Konkordat)
- Interkantonale Vereinbarung für soziale Einrichtungen vom 13.12.2002 (IVSE)
- Empfehlung Nr. 7 von der SBBK-Mitgliederversammlung vom 24.5.2023 zum Nachteilsausgleich
- Empfehlungen zum Fremdsprachenunterricht in der obligatorischen Schule vom 26.10.2017
- Empfehlungen zur Gleichstellung von Frau und Mann im Bildungswesen vom 28.10.1993)
- Reglement der Kommission Bildungsgerechtigkeit vom 27.1.2022 (KoBiGe)
- EDK-Erklärung und -Bericht zur Prävention und Bekämpfung von Rassismus und Antisemitismus an Schulen (2025)

PH Zürich

- Hochschulordnung der Pädagogischen Hochschule Zürich vom 22.11.2017 (LS 414.410)
- Strategie PHZH 2027–2034
- Weisung zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing an der Pädagogischen Hochschule Zürich
- PHZH-Richtlinien zu Nachteilsausgleich, sexuelle Belästigung etc.