

Fachhochschule Kufstein Tirol Bildungs GmbH

Satzung der Fachhochschule Kufstein Tirol

Gemäß §10 (3), Satz 10 FHG



Kapitel 5

Gleichstellung und Frauenförderung

Beschlossen durch das Kollegium im Einvernehmen mit dem Erhalter am 30.10.2013

In Kraft mit 30.10.2013

zuletzt geändert mit Beschluss vom 08.10.2025

Gleichstellungsplan

1. Ziele und Grundsätze

Das Kollegium der Fachhochschule Kufstein Tirol bekennt sich zur Gleichstellung aller Studierenden, Lehrenden, Forschenden und Mitarbeiter:innen ohne Unterschied von Geschlecht, Alter, Staatsbürgerschaft, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Geschlechteridentität, sozialem Hintergrund oder Behinderung. Weiters fördert das Kollegium der Fachhochschule Kufstein Tirol benachteiligte und unterrepräsentierte Personengruppen und sorgt für Nachteilsausgleiche, um allen Mitgliedern der Fachhochschule gleichberechtigte Teilhabe an qualitätsvollen Studien- und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.

Das Kollegium der Fachhochschule Kufstein Tirol setzt sich für ein gedeihliches Miteinander in Vielfalt ein. Allen assoziierten Mitgliedern des Campus, insbesondere Lehrende und Personen in leitender Funktion obliegt es, ein vertrauensvolles Umfeld zu schaffen, das Diskriminierung verhindert. Dennoch auftretenden Diskriminierungen und herabwürdigenden Verhaltensweisen gilt es umgehend Einhalt zu gebieten, oder diesen sogar vorzubeugen.

Das Kollegium der FH Kufstein Tirol setzt sich bei der Erfüllung seiner Aufgaben für die im FHG § 2 Abs 5 und § 10 Abs. 3 sowie die im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) gebotene Gleichstellung ein. Weitere lenkende Dokumente der FH Kufstein Tirol flankieren dieses Satzungskapitel: Strategie zur Gleichstellung, Code of Conduct und das Leitbild der Hochschule.

2. Analyse des Status Quo

Eine regelmäßige empirische Bestandsaufnahme zur Gleichstellung innerhalb der Hochschule und damit verbunden die Identifikation von Handlungsfeldern und bestehenden Ungleichheiten, dienen als Grundlage zur Ableitung von Maßnahmen.

3. Organisationale Verankerung

Alle die Gesamtorganisation der Hochschule betreffenden Abläufe, Entscheidungen und Weiterentwicklungen sind im Hinblick auf ihre Gleichstellungsorientierung und ihre Auswirkungen auf die Erreichung der Gleichstellungsziele zu prüfen und auszurichten. Dies wird regelmäßig durch passende Maßnahmen überarbeitet.

Eine gender-geschulte Person aus dem Personalstand einer der Gesellschaften der Fachhochschule Kufstein Tirol-Privatstiftung ist zur dauerhaften Betreuung der Agenden der Themen Gender Mainstreaming und Diversity Management an der FH Kufstein Tirol bestellt. Sie ist die für Studierende und Mitarbeitende der Fachhochschule verantwortliche Ansprechperson, ihre Kontaktdaten sind veröffentlicht. Die Person hat gleichzeitig in Zusammenarbeit mit Geschäftsführung und Rektorat Clearing und Mediationsaufgaben bei Gleichstellungs- oder Diskriminierungsproblemen wahrzunehmen.

4. Schon umgesetzte Maßnahmen

- **In Lehre und Forschung werden Gender- und Diversitätsthemen beachtet:** weiterführende Leitfäden, Literatur und Best-Practice-Anwendungen unterstützen diesen Prozess.

- **Maßnahmen zur gendergerechten Repräsentanz im Kollegium** werden sowohl bei den Vorbereitungen für die Kollegiumswahlen als auch bei der Besetzung von Berufungskommissionen umgesetzt. Gender-geschultes Personal wird bei Fragen der Gleichstellung in den jeweiligen Gremien hinzugezogen.
- **Frauenförderung:** Durch Gender Mainstreaming und Maßnahmen zur Frauenförderung wird auf die Gleichstellung der Geschlechter hingewirkt, insbesondere in Personalplanung und -entwicklung sowie in Forschung und Lehre.
- **Geschlechtergerechte Sprache** kommt grundsätzlich in der Hochschulkommunikation zum Einsatz und wird auch insbesondere bei Bachelor- und Masterarbeiten von Studierenden erwartet.
- **Sensibilisierung durch Schulungen und Weiterbildungen**, insbesondere für Führungskräfte und im Bereich der Hochschuldidaktik.
- **Diskriminierungsfreies Recruiting:** Bei allen Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren wird bewusst auf die Vielfalt von Bewerber:innen geachtet, sowohl bei der Ansprache als auch bei der Durchführung der Verfahren.
- **Betreuungsfreundliche Prüfungsordnung inklusive Nachteilsausgleich für behinderte Studierende:** Die Prüfungsordnung ist für Pflege- oder Kinderbetreuungsverpflichtungen von Studierenden angepasst sowie mit abweichenden Prüfungsmodi für behinderte Studierende versehen.
- **Personalentwicklung inkl. Karenzmanagement:** mit dem Ziel die Gender- und Diversity-Kompetenz aller Mitarbeitenden der Hochschule zu stärken wurde ein umfangreiches Weiterbildungsprogramm etabliert. Weitere Maßnahmen in Form von Auszeiten- und Karenzmodellen unterstützen Mitarbeitende in allen Lebensphasen.
- **Anlaufstellen für Diskriminierungsmeldungen:** neben der Beschwerdekommision des Kollegiums und der zuständigen Person für Gender & Diversity-Themen, dienen auch CoC-Kommissionen als Anlaufstellen für Diskriminierungsvorfälle.

Diese Maßnahmen sind jeweils zu ergänzen und werden im Sinne der o.g. Selbstverpflichtung weiterentwickelt.

5. Monitoring und Evaluation

Regelmäßige Kennzahlenerhebungen sowie implementierte Feedbackprozesse wie Evaluierungen von Lehrveranstaltungen, Studierenden- und Mitarbeitendenbefragungen dienen dem aktuellen Monitoring über Entwicklungen und Wirkungsweise der gesetzten Maßnahmen. Unterstützend werden externe Zertifizierungen wie z.B. „hochschuleundfamilie“ eingesetzt, um zur sinnhaften Maßnahmensetzung und -gestaltung beizutragen.

6. Kommunikation und Sichtbarkeit

Die Information und Kommunikation über Fragen der Gleichstellung, der Antidiskriminierung und Frauenförderung wird vom Kollegium der Fachhochschule Kufstein Tirol über für alle Hochschulangehörigen zugängliche Veröffentlichungen sichergestellt (Website, interne Portale, Newsletter). Für lenkende Dokumente (Leitbild, CoC, Strategie zur Gleichstellung) sowie für Strategiepapiere der Hochschule sind Diversity- und Gleichstellungsthemen ein integraler und wiederkehrender Inhalt.