



Gleichstellungsplan

der Hochschule Kufstein Tirol (HOK)

Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter sowie Darstellung von Maßnahmen im Bereich Diversity, Inklusion sowie zur Förderung benachteiligter Gruppen

Equality Strategy

of the University of Applied Sciences Kufstein Tirol

Strategy for Gender Equality and Description of Measures in the Areas of Diversity, Inclusion, and the Promotion of Disadvantaged Groups

[English version below](#)

1 Einleitung

Die Hochschule Kufstein Tirol (HOK) setzt Maßnahmen in unterschiedlichsten sozialen Dimensionen, deren Basis das Leitbild der Hochschule darstellt. Darin ist eine Selbstverpflichtung festgehalten, als international vernetzte Hochschule zu leben und Diversität und das Verständnis für Menschen aus unterschiedlichen Kulturen und Lebenssituationen zu fördern. Die Förderung von Studierenden, deren persönliche und individuelle Betreuung steht im Zentrum der Tätigkeiten, eingebettet in einer Hochschulgemeinschaft, die auf gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und Gleichbehandlung basiert. Die Lebensrealitäten aller Hochschulmitglieder sind individuell – diskriminierungsfreier Zugang zu Bildung, bestmögliche Studien- und Arbeitssituationen und gute soziale Rahmenbedingungen sind ein Anliegen der Hochschule.

Gemäß dem Leitbild fördert und fordert die Hochschule Kufstein Tirol ihre Mitarbeiter:innen bei der Entwicklung ihrer Kompetenzen. Dies schließt auch das gender- und diversitätskompetente Handeln und Kommunizieren ein. Die Hochschule Kufstein Tirol sorgt dafür, dass Mitarbeitende entsprechend ihrer Fähigkeiten und Stärken eingesetzt werden, dass sie ihre Qualifikationen weiterentwickeln und sich an veränderte Anforderungen laufend anpassen können. Die Hochschule Kufstein Tirol strebt dabei eine aktive Gleichstellung von Frauen, Männern und nicht-binären Personen sowie von Personen mit Behinderung oder chronischen Krankheiten an. Die Hochschule bekennt sich zu gleichen Arbeitsbedingungen, gleichen Aufstiegschancen sowie gleicher Entlohnung für gleichwertige Arbeit.

Die Hochschule Kufstein Tirol hat das Ziel, soziale Diskriminierungen von Personen zu verhindern, deren Chancengleichheit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit familiären Verpflichtungen zu verbessern. Darüber hinaus soll eine Sensibilisierung für gleichstellungsbezogene Themen erfolgen sowie Diversitäts-Kompetenzen durch spezifische Maßnahmen erhöht werden, um die Gleichstellung von Mitarbeiter:innen und Studierenden zu fördern. Die Hochschule Kufstein Tirol sieht die Umsetzung des Gleichstellungsplans als gesamtheitliche gemeinsame Aufgabe aller Hochschulangehörigen an, um langfristig eine ressourcenorientierte, wertschätzende Diversitätskultur zu erreichen.

Die Hochschule Kufstein Tirol setzt sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben für die im Fachhochschulgesetz (FHG) sowie die im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) gebotene Gleichstellung ein. Weitere lenkende Dokumente der Hochschule Kufstein Tirol flankieren diese Strategie zur Gleichstellung: 5. Satzungs Kapitel zur Gleichstellung¹, Code of Conduct² und das Leitbild der Hochschule³.

2 Gesellschaftliche Vorbildfunktion

Dem Management der Hochschule kommt die zentrale Aufgabe zu, die strategischen Ziele festzulegen und für deren Umsetzung zu sorgen. Strategisches Ziel ist die Gleichstellung aller Hochschulangehörigen, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder von Behinderung. Gender- und Diversity-Kompetenz erstreckt sich auf alle Diversitätsdimensionen, insbesondere auf benachteiligte Gruppen und deren Förderung. Darüber hinaus liegt es in der Verantwortung aller Mitarbeiter:innen für die Umsetzung einzutreten.

Durch das Setzen von strategischen Entscheidungen sollen Werte vermittelt, Ungleichheiten aufgespürt, Ursachen hinterfragt und richtungsweisende Maßnahmen gesetzt werden, um Gleichstellung herzustellen. Durch die Umsetzung sollen gleichermaßen gender- und diversitätskompetenter Wissensaufbau, Strukturen, Prozesse, Aufgaben und Ansprechpersonen für die Hochschule fixiert werden. Zur Vorbereitung, Anbahnung und Umsetzung der Maßnahmen wurde die Arbeitsgruppe „Inklusion, Gender Mainstreaming & Diversity Management“ eingesetzt.

¹ Vgl: Satzung, Kapitel 5, in Kraft seit 30.10.2013, letzte Aktualisierung 08.10.2025

² Vgl: Code of Conduct der HOK, in Kraft seit 16.10.2017, letzte Aktualisierung 30.09.2025

³ Vgl. [Die Hochschule | Profil & Organisation](#)

Eine Realität der Hochschule Kufstein Tirol ist die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, in Studiengängen, insbesondere technischer Fächer und deren Forschungsbereichen. Diese Ungleichheit erfordert Maßnahmen der Frauenförderung, die sich an Barrieren und Hemmschwellen für Frauen orientieren und auf Ursachenforschung basieren. Besondere Bedeutung kommt der Sicherstellung eines lebenswerten Arbeits- und Studenumfeldes unter Bedachtnahme auf die Vereinbarkeit von Studium und/oder Beruf für Personen mit Betreuungsaufgaben zu. Durch die Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Mobile Working-Konzepten und einer familienfreundlichen Unternehmens- und Studienkultur, kann an der verbesserten Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie gearbeitet werden⁴. Wenngleich diese Maßnahmen allen betroffenen Personen zugutekommen, entfalten sie vor allem auch im Kontext der Förderung von Frauen eine spezifische Wirkung.

3 Die Rolle von Lehre und Forschung

Die Hochschule ist sich ihrer gesellschaftlichen Vorbildfunktion bewusst und setzt höchste Anforderungen an ihre Lehrenden, denen die wohl wichtigste Aufgabe zukommt, die hier angeführten Werte der Hochschule im Hörsaal in die Realität umzusetzen. Lehrende sind die Schlüsselstelle des Vermittlungsprozesses, umso wichtiger ist die gender- und diversitätskompetente Gestaltung der Lehre, um der Vorbildfunktion gerecht zu werden. Gender- und diversitätsrelevante Inhalte aufgreifen, bedeutet gesellschaftliche Stereotype und scheinbare Normen zu hinterfragen und eine exakte wissenschaftliche Sprache anzuwenden, die niemanden ausschließt.

Gender- und diversitätskompetente Lehre und Forschung an der Hochschule Kufstein Tirol strebt einen diskriminierungsfreien Raum an. Dies betrifft den Umgang miteinander sowie die Gleichbehandlung aller Studierenden, Lehrenden und Forschenden sowie ihren Zugang zu Mitteln und Ressourcen. Vorfälle von Diskriminierung, sexueller Belästigung, Mobbing oder Gewalt sind aufgrund ihrer Bedeutung der obersten Instanz – der Hochschulleitung – zugeordnet⁵. Zudem stehen davon unabhängige Stellen für Beratung innerhalb der Hochschule zur Verfügung: Personalabteilung, Betriebsrat, Ansprechperson für Personen mit besonderen Bedürfnissen und ÖH-Referate.

In den strategischen Zielen und Maßnahmen hinsichtlich Gender- und Diversity-Kompetenz im Bereich Lehre & Forschung sind laufendes Monitoring, konkrete Maßnahmen hinsichtlich Satzung, aber auch eine inhaltliche Auseinandersetzung mit spezifischen Gender- und Diversity-Themen in den Fachbereichen beinhaltet.

⁴ Details dazu in den Umsetzungsplänen des Audits *hochschuleundfamilie*, Zertifizierung seit 2012

⁵ Siehe auch Code of Conduct, Kapitel 12: Meldung von Verstößen

Gleichstellungsplan 2030

Hochschule für Angewandte Wissenschaften - University of Applied Sciences

4 Bereits implementierte Maßnahmen zur Gleichstellung und Förderung

Themen-schwerpunkt	Implementierte Maßnahmen 2021 - 2025	Umsetzung
Wissensmanagement erweitern	○ Jährliches Event, um unterschiedliche Diversitätsthemen in einen zeitkritischen und aktuellen Fokus zu setzen ○ Regelmäßige Outreach-Aktivitäten für junge, benachteiligte und unterrepräsentierte Zielgruppen, um auf Bildungsoptionen aufmerksam zu machen. ○ Jährliche Datenerhebung, Monitoring und interne Veröffentlichung von Gender- & Diversity-Daten der Hochschule, der Studiengänge und F&E ○ Gender- und Diversity-Kompetenz-Training für alle Führungskräfte, Lehrenden, hochschulischen Kommissionen und spezielle Abteilungen sowie Sensibilisierungs-Training auf behinderte Studierende (1st Contact-Stellen) ○ Vernetzung mit anderen externen Diversity-Arbeitsgruppen	implementiert
Anpassung bestehender Prozesse, Dokumente und Richtlinien	○ Erstellung, Umsetzung und Controlling des Gleichstellungsplans sowie regelmäßige Kontrolle von Strategiepapieren, Prozessen und Steuerungsinstrumenten auf Gender- und Diversity-Kompetenz ○ Berufung der Arbeitsgruppe Inklusion, Gender Mainstreaming & Diversity Management ○ Mitglied der Hochschulleitung (Vize rektorat) mit Genderagenden betraut ○ Hochschulweite Nutzung genderneutraler, inklusiver Sprache ○ Regelmäßiges Monitoring der gendergerechten Entlohnung ○ Anwenden einer hochschulweiten geschlechtergerechten Sprache ○ Regelmäßige Überprüfung der Gebäude-Infrastruktur hinsichtlich Geschlechtervielfalt und Eignung für behinderte Personen sowie Prüfung des Eltern-Kind-Bereichs ○ Bereitstellung von umfassenden Informationen zu unterschiedlichen Arten von Auszeiten im Intranet (z.B. Bildungskarenz, Elternkarenz etc.)	implementiert
Gendergerechte Bewerbung, Berufung, Onboarding und Personalentwicklung	○ Maßnahmen zur gendergerechten Repräsentanz im Kollegium werden sowohl bei Kollegiums-Wahlvorbereitungen als auch bei der Besetzung von Berufungskommissionen umgesetzt. ○ Alle Ausschreibungen sind geschlechterneutral zu verfassen, Berufungskommissionen verfügen über mind. ein Mitglied mit absolviertem Gender- und Diversity-Kompetenz-Training ○ Bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts (weniger als 50 %) im Rahmen von Ausschreibungen innerhalb des jew. Bereichs, ist, bei gleicher Qualifikation, das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht vorrangig zu wählen ○ Internes Pat:innenprogramm für Neueinsteiger:innen, idealerweise mit einem erfahrenen Mitglied aus der gleichen Abteilung ○ Für internationale Lehrende, die neu an die Hochschule Kufstein Tirol kommen, werden die Mitgliedschaften im Welcome Service Tirol und Dual Career Netzwerk West genutzt, um auch den Partner:innen und Kindern von Hochschulpersonal bei Einstiegshürden beizustehen (z.B. Kinderbetreuung, Jobsuche etc.)	implementiert
Maßnahmen für Lehre und Forschung	○ Betreuungspflichten von Studierenden gelten als Entschuldigungsgrund – festgelegt durch ASPO⁶ und Satzung ○ Regelmäßige Evaluierung von Lehrveranstaltungen mit Freiraum für z.B. Diskriminierungsverhalten ○ Prozesses abweichender Prüfungsmodi (Aufnahmeverfahren und Studierendauer) für Personen mit Behinderung – festgelegt durch ASPO und Satzung ○ Kooperation mit dem Tiroler AMS zur speziellen Förderung von Frauen (FIT) ○ Anwendung genderneutraler und wissenschaftlich korrekter Sprache in BA/MA-Arbeiten ○ Integration von Gender- & Diversity-Kompetenz im Rahmendokument für die regelmäßige obligatorische Überprüfung von Studiengängen.	implementiert

⁶ ASPO: Allgemeine Studien- und Prüfungsordnung

Gleichstellungsplan 2030

Hochschule für Angewandte Wissenschaften - University of Applied Sciences

5 Maßnahmen in Planung/Umsetzung zur Gleichstellung und Förderung

Themenschwerpunkt	Maßnahmen in Planung oder Umsetzung	Umsetzung Wer/Wann
Wissensmanagement erweitern	- Trainingsangebot für Staff & Lehre erweitern auf interkulturelle Themen, um auf international Studierende zu sensibilisieren - Schulungsangebot und Coaching für Lehrende zu gendersensibler Didaktik und Diversity Kompetenz - Weiterführung der jährlichen Datenerhebung in der bestehenden Form.	HRM 2026ff HRM 2026ff AG Diversity
Anpassung bestehender Prozesse, Dokumente und Richtlinien	- Audit digitale Barrierefreiheit durchführen (Website & öffentliche PDFs) - Prozessoptimierung der regelmäßigen Überprüfung der Gebäude-Infrastruktur hinsichtlich Geschlechtervielfalt und Eignung für behinderte Personen sowie Prüfung des Eltern-Kind-Bereichs - Anpassungen des 5. Satzungskapitels „Gleichstellungsplan“ im Auftrag des Kollegiums sowie Aktualisierung des Code of Conduct - Datensammlung aller bestehenden hausweiten Aktivitäten und Maßnahmen, um Diskriminierung oder sexuelle Belästigung zu ahnden bzw. vorzubeugen.	Marketing 2027 AG HS & Familie und AG Diversity 2027 AG Diversity 2025 HRM laufend
Gendergerechte Bewerbung, Berufung, Onboarding und Personalentwicklung	- Erweiterung des internen Pat:innenprogramms für Neueinsteiger:innen insbesondere für Professor:innen und Führungskräfte, um schnellere Integration sicher zu stellen mit einem erfahrenen Mitglied aus der gleichen Funktionsebene. - Maßnahmen-Setzung zur Erhöhung des Frauenanteils bei Studiengangsleitungen, Personal aus Lehre & Forschung und wissenschaftlichen Mitarbeitenden, um Ziele des Hochschulplans zu erfüllen.	HRM 2026ff HRM 2026ff

1. Introduction

University of Applied Science Kufstein Tirol (HOK) implements measures across a wide range of social dimensions in line with the University's Mission Statement. This Mission Statement includes a self-commitment to living and acting as an internationally networked institution of higher education, and to promoting diversity and understanding for people from different cultures and life situations. The support of students and their personal and individual guidance are central to the University's activities and are embedded in an academic community founded on mutual respect, appreciation, and equal treatment. The life realities of all members of the University are individual in nature; ensuring non-discriminatory access to education, the best possible study and working conditions, and appropriate social framework conditions is a key concern of the University.

In accordance with its Mission Statement, the HOK encourages and expects its employees to continuously develop their competencies. This includes gender- and diversity-sensitive conduct and communication. The HOK ensures that employees are deployed according to their abilities and strengths, that they can further develop their qualifications, and that they can continuously adapt to changing requirements. The HOK actively pursues equality for women, men, and non-binary persons, as well as for persons with disabilities or chronic illnesses. The University is committed to equal working conditions, equal opportunities for advancement, and equal pay for work of equal value.

The HOKI aims to prevent social discrimination against individuals, to improve equal opportunities, and to enhance the compatibility of employment and study with family responsibilities. In addition, awareness of gender equality issues is to be raised and diversity competencies strengthened through targeted measures in order to promote equality among employees and students. The HOK regards the implementation of the Gender Equality Plan as a shared, holistic responsibility of all members of the University, with the long-term objective of establishing a resource-oriented, appreciative culture of diversity.

In fulfilling its responsibilities, The HOK is committed to the principles of equality as stipulated in the Austrian Universities of Applied Sciences Act (FHG) and the Austrian Equal Treatment Act (GlBG). Further guiding documents that complement this Equality Strategy include Chapter 5 of the Statutes on Equal Opportunities⁷, the Code of Conduct⁸, and the University's Mission Statement⁹.

2. Role as a Social Role Model

University management bears the central responsibility for defining strategic objectives and ensuring their implementation. A key strategic objective is the equality of all members of the University, regardless of gender, ethnic origin, religion or belief, age, sexual orientation, or disability. Gender and diversity competence encompasses all dimensions of diversity, with particular attention to disadvantaged groups and their promotion. In addition, all employees share responsibility for actively supporting implementation.

Through strategic decision-making, values are communicated, inequalities are identified, underlying causes are examined, and forward-looking measures are implemented to achieve equality. Implementation aims to firmly establish gender- and diversity-competent knowledge development, structures, processes, tasks, and contact persons within the University. To prepare, initiate, and implement these measures, the working group "Inclusion, Gender Mainstreaming & Diversity Management" was established.

A current reality at the HOK is the underrepresentation of women in leadership positions, as well as in study programs—particularly in technical disciplines—and in their associated research areas. This inequa-

⁷ See Statutes, Chapter 5, in effect since October 30, 2013, last updated on October 08, 2025

⁸ See Code of Conduct of the HOK, in effect since October 16, 2017, last update on September 30, 2025

⁹ See [The University | Profile & Organization](#)

lity necessitates targeted measures to promote women, based on the identification of barriers and inhibiting factors and the analysis of underlying causes. Particular importance is attached to ensuring a livable working and study environment with due consideration of the compatibility of study and/or employment with caregiving responsibilities. By introducing flexible working hours, mobile working concepts, and a family-friendly organizational and study culture, the University seeks to improve the reconciliation of work, study, and family life¹⁰. Although these measures benefit all affected persons, they have a particularly positive impact in the context of promoting women.

3. The Role of Teaching and Research

The University is aware of its social role model function and places the highest expectations on its teaching staff, who bear a key responsibility for translating the University's values into practice in the classroom. Lecturers are the central actors in the knowledge transfer process; therefore, gender- and diversity-sensitive design of teaching is essential to fulfilling this role model function. Addressing gender- and diversity-relevant content involves questioning social stereotypes and perceived norms and using precise academic language that excludes no one.

Gender- and diversity-competent teaching and research at the HOK strive to create a discrimination-free environment. This applies to both interpersonal interaction and the equal treatment of all students, lecturers, and researchers, as well as to their access to funding and resources. Incidents of discrimination, sexual harassment, bullying, or violence are assigned—due to their significance—to the highest authority, namely the University Management¹¹. In addition, independent advisory bodies are available within the University, including the Human Resources Department, the Works Council, the contact person for persons with special needs, and the ÖH (Student Union) departments.

The strategic objectives and measures relating to gender and diversity competence in the areas of teaching and research include ongoing monitoring, specific measures under the Statutes, and substantive engagement with specific gender and diversity topics within the academic departments.

¹⁰ Associated details can be found in the implementation plans of the Audit *hochschuleundfamilie*, certification since 2012

¹¹ Also see Code of Conduct, Chapter 12: Reporting Violations

Gleichstellungsplan 2030

Hochschule für Angewandte Wissenschaften - University of Applied Sciences

4. Measures Already Implemented for Equality and Promotion (2021–2025)

Focus Area	Measures Implemented 2021 - 2025	Implementation
Expanding Knowledge Management	- Annual event to bring diverse diversity-related topics into timely and current focus - Regular outreach activities for young, disadvantaged, and underrepresented target groups to raise awareness of educational opportunities - Annual data collection, monitoring, and internal publication of gender and diversity data relating to the University, study programs, and R&D - Gender and diversity competence training for all executives, lecturers, university committees, and selected departments, as well as awareness training regarding students with disabilities (first-contact units) - Networking with external diversity working groups	Implemented
Adapting Existing Processes, Documents, and Policies	- Development, implementation, and monitoring of the Gender Equality Plan and regular review of strategy documents, processes, and governance instruments with regard to gender and diversity competence - Establishment of the working group "Inclusion, Gender Mainstreaming & Diversity Management" - Member of the University Management (Vice Rectorate) appointed responsible for gender-related matters - University-wide use of gender-neutral, inclusive language - Regular monitoring of gender-equitable remuneration - Regular review of building infrastructure with regard to gender diversity and accessibility for persons with disabilities, as well as assessment of parent-child facilities - Provision of comprehensive information in the intranet on different types of leave (e.g., educational leave, parental leave)	Implemented
Gender-Equitable Recruitment, Appointment, Onboarding, and Staff Development	- Implementation of measures to ensure gender-equitable representation within the Faculty Council (Kollegium), both during election preparations and in the composition of appointment committees - All job postings are formulated in gender-neutral language; appointment committees include at least one member who has completed gender and diversity competence training - In cases of underrepresentation of a gender (less than 50%) within a specific area, the underrepresented gender shall be given priority in hiring decisions where qualifications are equal - Internal mentoring program for new employees, ideally paired with an experienced staff member from the same department - Use of Welcome Service Tirol and the Dual Career Network West for international lecturers newly joining the HOK, in order to support partners and children in overcoming integration barriers (e.g., childcare, job search)	Implemented
Measures in Teaching and Research	- Caregiving responsibilities of students are recognized as valid grounds for excused absence, as stipulated in the ASPO¹² and the Statutes - Regular evaluation of courses, including opportunities to report discriminatory behavior - Procedures for alternative examination formats (admission procedures and study duration) for persons with disabilities, as stipulated in the ASPO and the Statutes - Cooperation with the Tyrolean Public Employment Service (AMS) for the targeted promotion of women (FIT program) - Use of gender-neutral and academically precise language in bachelor's and master's theses - Integration of gender and diversity competence into the framework document for the regular mandatory review of study programs	Implemented

¹² ASPO: General Study and Examination Regulations

Gleichstellungsplan 2030

Hochschule für Angewandte Wissenschaften - University of Applied Sciences

5. Measures Planned or in Implementation for Equality and Promotion

Focus Area	Measures Planned or in Implementation	Implementation Who/When
Expanding Knowledge Management	- Expansion of training programs for staff and teaching personnel to include intercultural topics in order to raise awareness of international students - Training and coaching programs for lecturers on gender-sensitive didactics and diversity competence - Continuation of annual data collection in its current form	HRM from 2026 onward HRM from 2026 onward Diversity Working Group
Adapting Existing Processes, Documents, and Policies	- Conducting an audit on digital accessibility (website and public PDFs) - Optimization of processes for the regular review of building infrastructure with regard to gender diversity and accessibility, including parent-child facilities - Revision of Chapter 5 of the Statutes ("Gender Equality Plan") as mandated by the Faculty Council, as well as updating the Code of Conduct - Collection of data on all existing University-wide activities and measures to sanction or prevent discrimination or sexual harassment	Marketing 2027 Working Group on University & Family and Diversity Working Group 2027 Diversity Working Group 2025 HRM from 2026 onward
Gender-Equitable Recruitment, Appointment, Onboarding, and Staff Development	- Expansion of the internal mentoring program for new employees, particularly professors and executives, to ensure faster integration through pairing with experienced colleagues at the same hierarchical level - Implementation of measures to increase the proportion of women in program management, teaching and research staff, and scientific personnel in order to achieve the objectives of the University Development Plan	HRM from 2026 onward HRM from 2026 onward