

[Skip to English version](#)

HOK | Hochschule für Angewandte Wissenschaften Kufstein Tirol

Satzung der Hochschule Kufstein Tirol

Statutes of the University of Applied Sciences Kufstein Tirol

Gemäß § 10 (3), Punkt 10 FHG

In accordance with the University of Applied Sciences Act (FHG) § 10 (3) (10)

Kapitel 5 | Chapter 5

Gleichstellung und Frauenförderung

Equal Opportunities and the Promotion of Women

Beschlossen durch das Kollegium im Einvernehmen mit dem Erhalter am 30. Oktober 2013
Agreed upon by the Faculty Council of the University of Applied Sciences Kufstein Tirol and the
University Board on October 30th, 2013.

Erstmals in Kraft seit 30. Oktober 2013 | Effective as of October 30th, 2013.

Zuletzt geändert durch Kollegiumsbeschluss vom 8. Juni 2026
Last amended by Faculty Council resolution on June 8th, 2026

Inhalt

Gleichstellungsplan	3
1. Ziele und Grundsätze.....	3
2. Analyse des Status Quo	3
3. Organisationale Verankerung.....	3
4. Schon umgesetzte Maßnahmen	3
5. Monitoring und Evaluation	4
6. Kommunikation und Sichtbarkeit.....	4

Gleichstellungsplan

1. Ziele und Grundsätze

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

Das Kollegium der HOK 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 HOK 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 HOK 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 Hochschule Kufstein Tirol Privatstiftung ist zur dauerhaften Betreuung der Agenden der Themen Gender Mainstreaming und Diversity Management an der HOK bestellt. Sie ist die für Studierende und Mitarbeitende der HOK 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 Karenz-modellen 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 HOK 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.

Start English Version

Content

Equal Opportunities Policy	6
1. Objectives and Principles	6
2. Continuous Assessment of the Status Quo.....	6
3. Anchoring in Organizational Structures	6
4. Measures That Have Been Implemented.....	7
5. Monitoring and Evaluation	7
6. Communication and Visibility	7

Equal Opportunities Policy

1. Objectives and Principles

The Faculty Council of the HOK | University of Applied Sciences Kufstein Tirol is committed to the equal treatment of all students, researchers, lecturers, and staff regardless of gender, age, nationality, religion, ethnic background, sexual orientation, gender identity, social background, or disability. Furthermore, the Faculty Council of the HOK promotes the full participation of disadvantaged and underrepresented groups in university life and aims to address imbalances in order to empower all members of the University to be equal partners, thereby enabling them to enjoy high-quality academic studies and/or working conditions.

The Faculty Council of the HOK is committed to fostering a harmonious coexistence in diversity. All affiliated members of the university community, particularly teaching faculty and individuals in leadership positions, are responsible for creating an environment of trust that prevents discrimination. Any instances of discrimination or degrading behavior must be addressed immediately or, ideally, prevented in a proactive manner.

The Faculty Council of the HOK is committed to fulfilling its responsibilities in accordance with the equality provisions set out in Sections 2(5) and 10(3) of the Austrian University of Applied Sciences Act (FHG), as well as those in the Austrian Equal Treatment Act (GIBG). Additional guiding documents of the HOK complement the present chapter of its Statute, viz., the university's Equality Strategy, Code of Conduct, and Mission Statement.

2. Continuous Assessment of the Status Quo

A continuous empirical assessment of equity within the university community, along with the identification of persisting inequalities and areas requiring action, shall serve as the basis for all measures.

3. Anchoring in Organizational Structures

All processes, decisions, and developments affecting the overall organization of the University must be continuously examined and aligned with the principle of equality, as well as their impact on achieving equity objectives. Processes that impinge on the principle of equality shall be regularly revised through appropriate measures.

A member of staff from one of the companies under the umbrella of the University of Applied Sciences Kufstein Tirol Private Foundation shall be appointed to permanently oversee the agendas of Gender Mainstreaming and Diversity Management at the HOK. This officer must have appropriate training in the field of gender equity and shall serve as the designated contact person for both students and employees. Their contact details must be publicly available. In cooperation with the CEO Managing Director and the Rectorate, this officer is further responsible for case assessment and mediation tasks in cases involving issues of equity or discrimination.

4. Measures That Have Been Implemented

- **Issues of gender and diversity are considered in teaching and research:** Supplementary guidelines, literature, and best-practice applications support this process.
- **Measures for gender-equitable representation on the Faculty Council** have been implemented. They inform Faculty Council elections and are taken into account in the composition of appointment committees. Staff with relevant training in issues of gender equity are consulted on matters of equality within the respective bodies.
- **Promotion of women:** Gender mainstreaming and targeted measures to promote women contribute to gender equality, particularly in human resources planning and development, as well as in research and teaching.
- **Gender-inclusive language** is used in the communication of the University and is expected in students' bachelor's and master's theses.
- **Awareness-building through training and professional development**, especially for leadership roles and in teaching positions.
- **Non-discriminatory recruiting:** All application and hiring procedures actively consider the diversity of applicants, both in advertising positions and in the application process itself.
- **Family-friendly examination regulations and accommodations for students with disabilities:** The examination regulations are designed to accommodate the needs of students with caregiving or childcare responsibilities and allow alternative examination formats for students with disabilities.
- **Staff development, including parental leave management:** A comprehensive professional development program has been established to strengthen gender and diversity competence among all university employees. Additional measures, such as leave and parental leave models, support staff throughout all life phases.
- **Contact points for reporting discrimination:** In addition to the Faculty Council's Complaints Commission and the designated Officer for Gender and Diversity, the Code of Conduct (CoC) Commission also serves as a contact point for incidents of discrimination.

5. Monitoring and Evaluation

Regular data collection and feedback processes, such as course evaluations and student and staff surveys, serve as tools for ongoing monitoring of developments and ensure the effectiveness of all implemented measures. Furthermore, external certifications such as *hochschuleundfamilie* ("university and family") are employed to support sustained planning and results-oriented measures.

6. Communication and Visibility

Information and open communication regarding gender equality, anti-discrimination, and the promotion of women is ensured by the Faculty Council of the HOK through publications accessible to all university members (website, internal portals, newsletters). Diversity and equality objectives are an integral and recurrent element of guiding documents (Mission Statement, Code of Conduct, Equality Strategy) as well as in the University's strategic papers.