

Fachhochschule Kufstein Tirol Bildungs GmbH

Satzung der Fach- hochschule Kufstein Tirol

Gemäß §10 (3), Satz 10 FHG



Kapitel 5 Gleichstellungsplan

Beschlossen durch das Kollegium im Einvernehmen mit dem Erhalter am
30.10.2013

In Kraft mit 30.10.2013

zuletzt geändert mit Beschluss vom 06.10.2021.

Gleichstellungsplan

Präambel

Das Kollegium der Fachhochschule Kufstein Tirol bekennt sich zur Gleichbehandlung aller Mitarbeiter:innen und Studierenden ohne Unterschied des Geschlechts, der sozialen Herkunft, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung und der Staatsbürgerschaft. Weiters bekennt sich das Kollegium der Fachhochschule Kufstein Tirol zur Frauenförderung und zu einer aktiven Gleichstellung der Geschlechter sowie von Personen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung.

Durch Gender Mainstreaming und Maßnahmen zur Frauenförderung in Personalplanung und -entwicklung sowie in Forschung und Lehre wird auf die Gleichstellung der Geschlechter hingewirkt. Die Studien- und Arbeitsbedingungen sollen allen Mitgliedern der Fachhochschule die gleichen Möglichkeiten bieten unabhängig von Geschlecht, sozialer Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung und Staatsbürgerschaft.

Das Kollegium der Fachhochschule Kufstein Tirol setzt sich für ein gedeihliches Miteinander in Vielfalt ein. Den Personen in leitenden Funktionen obliegt es, ein Umfeld zu schaffen, das Diskriminierung verhindert. Dennoch auftretenden Diskriminierungen und herabwürdigenden Verhaltensweisen ist zuvorzukommen bzw. Einhalt zu gebieten.

Die Information und Kommunikation über Fragen der Gleichstellung, der Antidiskriminierung und Frauenförderung wird vom Kollegium der Fachhochschule Kufstein Tirol sichergestellt.

Grundsätze

Die FH Kufstein Tirol strebt ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern an, setzt sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben für die im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) und in § 2 Abs 5 FHG und § 10 Abs. 3 gebotene Gleichstellung ein. Die FH Kufstein Tirol verpflichtet sich daher,

- die Gleichstellung von Personen unabhängig des Geschlechtes auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Hochschule aktiv zu fördern.
- gleiche Chancen für Studierende und Mitarbeiter:innen mit Beeinträchtigungen sicherzustellen und zu kommunizieren.
- die Gender- und Diversity-Kompetenz aller Mitarbeiter:innen der Hochschule z.B. durch Maßnahmen der Personalentwicklung zu stärken.
- möglichst alle die Gesamtorganisation der Hochschule betreffenden Abläufe, Entscheidungen und Weiterentwicklungen im Hinblick auf ihre Gleichstellungsorientierung und ihre Auswirkungen auf die Erreichung der Gleichstellungsziele zu prüfen und auszurichten.
- besondere Maßnahmen zur Frauenförderung zu entwickeln und zu verfolgen.
- diese Selbstverpflichtung in allen Leit- und Strategiepapieren zu verankern.
- eine Gleichstellungsstrategie für Aktivitäten in der Lehre und Forschung an der FH Kufstein Tirol zu verankern, die regelmäßig mit neuen Zielen überarbeitet wird.

Die konkrete Ausgestaltung von Maßnahmen zu diesen Zielen kann einem Arbeitskreis übertragen werden, der vom Personalausschuss eingesetzt wird und dem Kollegium berichtet.

Außerdem wird eine gender-geschulte Person aus dem Personalstand einer der Gesellschaften der Fachhochschule Kufstein Tirol Privatstiftung zur dauerhaften Betreuung der Agenden der Themen Gender Mainstreaming und Diversity Management an der FH Kufstein Tirol bestellt. Sie ist für Studierende und Mitarbeiter:innen der Fachhochschule verantwortliche Ansprechperson.

Gender geschultes Personal ist bei Fragen der Gleichstellung in den jeweiligen Gremien der Hochschule hinzuzuziehen.

Maßnahmen

- Die Prüfungsordnung ist für Pflege- oder Kinderbetreuungsverpflichtungen von Studierenden angepasst.
- Die Benennung einer Person für Gleichstellungsfragen einschließlich ihrer Aufgaben ist öffentlich gemacht (Intranet- und Internetauftritt). Die Person hat gleichzeitig in Zusammenarbeit mit Geschäftsführung und Rektorat Clearing und Mediationsaufgaben bei Gleichstellungs- oder Diskriminierungsproblemen wahrzunehmen.
- Bei der Erstellung der Wahlvorschläge für die zu wählenden Vertreter:innen im Kollegium ist pro Kurie nach Möglichkeit auf eine gendergerechte ausgeglichene Repräsentanz zu achten.
- Bei allen Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren wird bewusst auf die Vielfalt von Bewerber:innen geachtet, sowohl bei der Ansprache, als auch bei der Durchführung des Verfahrens.
- In Lehre und Forschung werden Gender- und Diversitätsthemen beachtet.
- Bei der Besetzung von Berufungskommissionen wird auf eine ausgewogene Geschlechterbesetzung geachtet.

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