

Krems, 01.12.2022



# GENDER EQUALITY PLAN

IMC FACHHOCHSCHULE KREMS GMBH

Hochschulleitung



Medieninhaber und Herausgeber  
IMC Fachhochschule Krems GmbH  
Piaristengasse 1 | 3500 Krems | Austria | Europe  
T: +43 2732 802  
I: [www.fh-krems.ac.at](http://www.fh-krems.ac.at) | E: [gf@fh-krems.ac.at](mailto:gf@fh-krems.ac.at)

## Präambel

Der Gender Equality Plan der IMC Fachhochschule Krems GmbH (IMC Krems) basiert auf den folgenden Grundsätzen:

- Gleichstellung und die Förderung von Antidiskriminierung sind wesentliche Bestrebungen der IMC Krems, Chancengleichheit auf allen Ebenen ist ein konkretes Anliegen.
- Die Hochschule hat ein klares Bekenntnis zur Gleichstellung aller Geschlechter durch die Hochschulleitung. Durch die strategische und prozessuale Eingliederung übernehmen alle Angehörigen der IMC Krems Verantwortung für das Erreichen der Gleichstellungsziele der Fachhochschule.
- Der in der Satzung verankerte Gleichstellungsplan stellt einen Bestandteil dieses detaillierten Gender Equality Plans dar.
- Die Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern § 2 (5) FHG i.d.g.F. und des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung, BGBl. I Nr. 66/2004, und die Förderung von Frauen.
- Neben den nationalen Rechtsgrundlagen für die Gleichstellung von Frauen und Männern bekennt sich die IMC Krems zur Ermöglichung zumindest eines dritten Geschlechtseintrages und der Wertschätzung von Geschlechteridentitäten abseits der Geschlechterbinarität im Sinne von Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK; siehe VfGH vom 15.6.2018, Zl. G 77/2018-9).
- Die IMC Krems bekennt sich zur Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden und Studierenden ohne Unterschied des Geschlechts, der Geschlechteridentität, der sozialen Herkunft, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung und der Staatsbürgerschaft. Weiters bekennt sich die IMC Krems zur Frauenförderung und zu einer aktiven Gleichstellung der Geschlechter sowie von Personen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung.
- Die Umsetzung dieser Verpflichtungen und die Verbreiterung der Gender- und Diversitykompetenz gehören zu den Aufgaben aller Team Mitglieder der IMC Krems, insbesondere aller Leitungsverantwortlichen.
- Der Gender & Diversity Beirat ist das wichtigste Gremium für alle Anliegen im Bereich Gender und Diversity. Er wird insbesondere durch die für Gender- und Diversity-beauftragte Person unterstützt.

Der Gender Equality Plan wurde von Mitgliedern des Gender & Diversity Beirats entwickelt, von der Hochschulleitung in Kraft gesetzt und allen Hochschulangehörigen entsprechend kommuniziert.

## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung .....	1
2	Kontextanalyse .....	2
3	Organisationale Eingliederung und Ressourcen .....	6
	Work-Life-Balance .....	6
	Gender Equality bei Personalentscheidungen .....	7
	Gender & Diversity in Lehre und Forschung .....	7
	Geschlechtsbezogene und sexualisierte Gewalt .....	8
4	Strategie und Ziele .....	10
5	Weiterführende Links zu relevanten Dokumenten .....	13
6	In Kraft treten .....	14

# 1 Einleitung

Die IMC Krems wurde 1994 gegründet und hat drei Standorte in Krems, Niederösterreich. Sie bietet derzeit 17 Bachelor-, zehn Master-Studiengänge und drei Lehrgänge an. Davon werden ca. 40 Prozent in englischer Sprache unterrichtet. Viele Studiengänge können in Vollzeit und Teilzeit studiert werden. Das Studienangebot orientiert sich an den Schwerpunkten Wirtschaft, Digitalisierung & Technik, Gesundheit und Life Sciences. Die IMC Krems betreibt Forschung in den Bereichen Gesundheit, Biowissenschaften und Wirtschaft.

In Österreich ist Gleichstellung schon jahrelang in der Hochschulpolitik und Hochschulgesetzen verankert. Dies trifft nicht nur auf Universitäten zu, sondern auch auf den Fachhochschul-Sektor.

Gleichstellungsziele und Gleichstellungspolitiken sind unter anderem im Fachhochschul-Studiengesetz verankert. § 2 Abs. 5 verpflichtet die Erhalter, die Gleichstellung der Geschlechter und die ausgeglichene Repräsentanz der Geschlechter in allen Positionen und Funktionen zu beachten. Erhalter haben zudem das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz GIBG, BGBl. Nr. 66/2044) zu beachten.

§ 4 legt zudem fest, dass alle Studierenden, die die fachlichen Voraussetzungen erfüllen, ohne Unterschied des Geschlechts, der sozialen Herkunft, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung und der Staatsbürgerschaft der Zugang zur Fachhochschule offen stehen muss. Bezogen auf das Kollegium und die Studiengangsleitungen ist nach § 10 bei der Erstellung der Wahlvorschläge für die zu wählenden Vertreter\*innen pro Gruppe nach Möglichkeit auf eine gendergerechte ausgeglichene Repräsentanz zu achten.

Diesen Bestimmungen liegen drei Gleichstellungsziele zugrunde: (1) Eine gendergerechte ausgeglichene Repräsentanz auf allen Hierarchieebenen, (2) Abschaffung von strukturellen Barrieren, sodass Menschen aller Geschlechteridentitäten gleichermaßen Karrierewege in Wissenschaft und Forschung offenstehen und (3) Integration der Genderdimension in Forschungsinhalten und forschungsgeleiteter Lehre. Diese Ziele entsprechen weitgehend auch jenen des Europäischen Forschungsraums (ERA)<sup>1</sup>.

Der gesamte Fachhochschulsektor ist durch ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis unter Studierenden und Absolvent\*innen gekennzeichnet, während bei Lehrpersonal und Studiengangsleitungen der Frauenanteil mit 34 % (2016) deutlich niedriger ist<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> EC [European Commission] (2012). Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth, COM(2012) 392 final.

<sup>2</sup> Wroblewski, Angela; Striedinger, Angelika (2018). Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in Österreich, Wien, BMBWF.

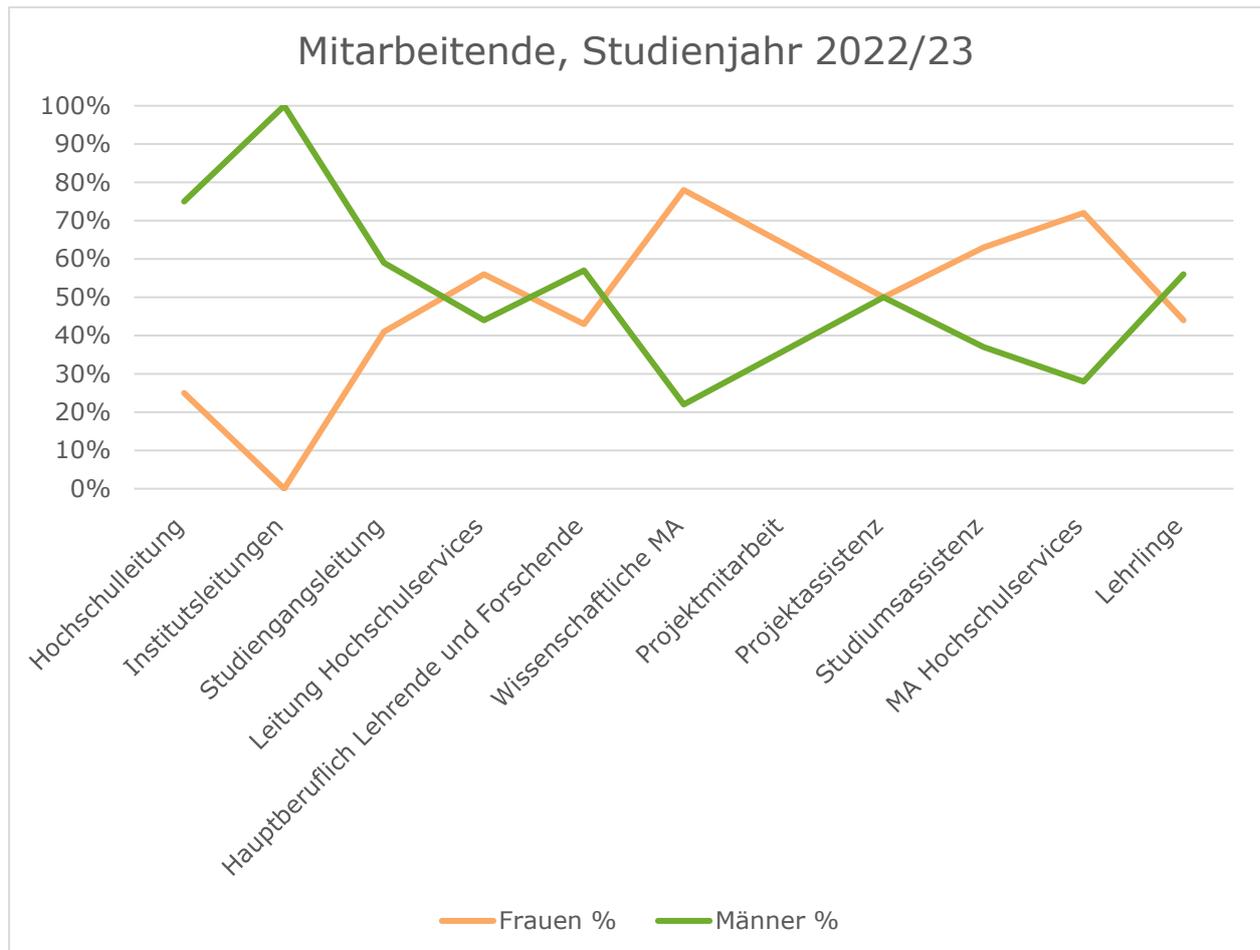
## 2 Kontextanalyse

Die folgenden Tabellen zeigen den aktuellen Stand der Geschlechterverteilung unter Mitarbeitenden und Studierenden. Ein Monitoring über die definierten Kennzahlen findet über das Zielcontrolling FHtargets und den Geschäftsbericht der IMC Krems regelmäßig statt. Konkret werden folgende Kennzahlen erhoben: Geschlecht, Alter, Staatsbürgerschaft, höchste abgeschlossene Ausbildung, Stundenausmaß bei Mitarbeitenden. Bei Studierenden wird zusätzlich der Berufsausübungsstatus, der Zugang zum Studium (Studienberechtigung) und die bereits absolvierten Semester erhoben.

Die Hochschulleitung besteht aus einer Vorsitzenden, einem akademischen Leiter, einem Hochschulleiter für Internationalisierung und einem Hochschulleiter für Forschung und Innovation.

	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Frauen %</b>
<b>Hochschulleitung</b>	1	3	4	25 %
<b>Institutsleitungen</b>	0	10	10	0 %
<b>Studiengangsleitung</b>	9	13	22	41 %
<b>Leitung Hochschulservices</b>	5	4	9	56 %
<b>Hauptberuflich Lehrende und Forschende</b>	23	31	54	43 %
<b>Wissenschaftliche MA</b>	32	9	41	78 %
<b>Projektmitarbeit</b>	7	4	11	64 %
<b>Projektassistenz</b>	3	3	6	50 %
<b>Studiumsassistenz</b>	20	12	32	63 %
<b>MA Hochschulservices</b>	100	39	139	72 %
<b>Lehrlinge</b>	4	5	9	44 %

Quelle: FHfigures, Head Count [1.12.2022]



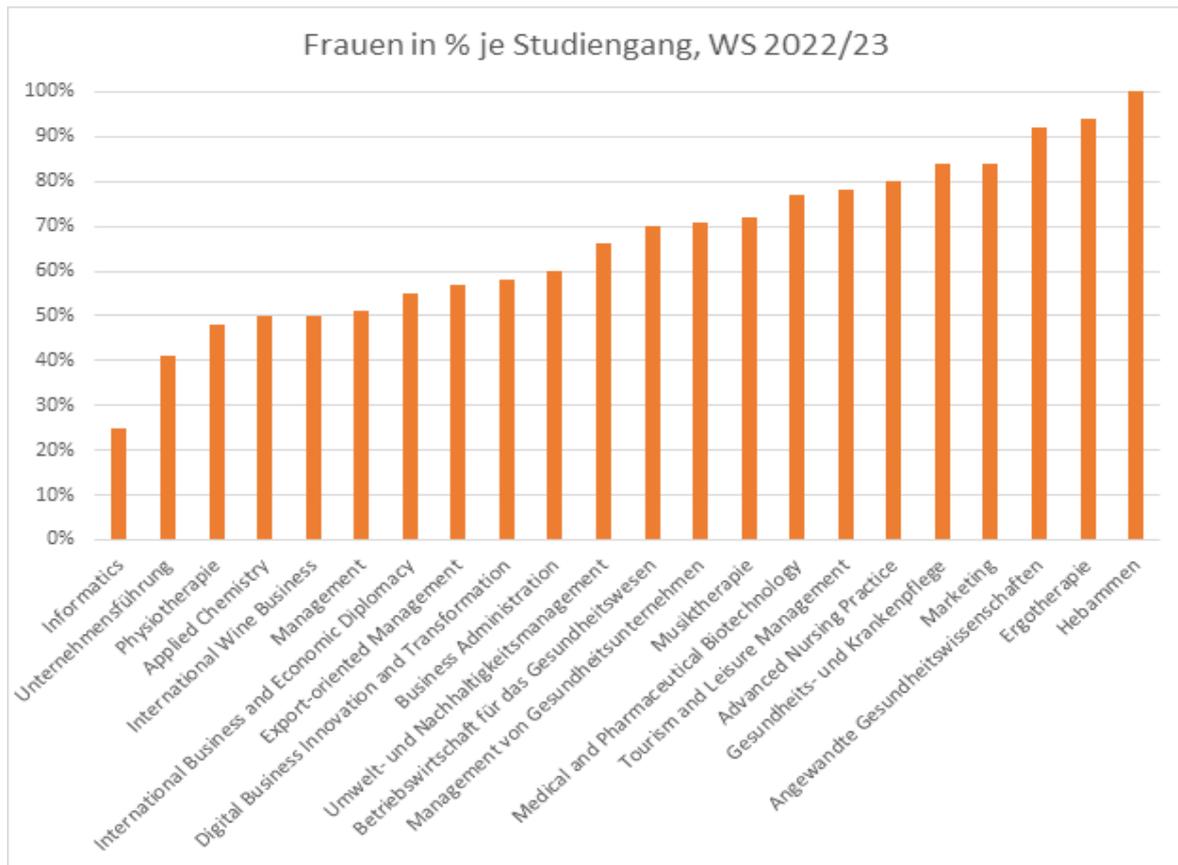
Quelle: FHFigures [1.12.2022]

Insgesamt studieren im Wintersemester 2022/23 3108 Studierende an der IMC Krems, davon 2025 Frauen und 1082 Männer. Das entspricht einem Frauenanteil von 65 %. Der Frauenanteil ist besonders im Department of Health hoch: Hebammen, Ergotherapie, Angewandte Gesundheitswissenschaften, Gesundheits- und Krankenpflege und Advanced Nursing Practice. Den geringsten Frauenanteil weist der Studiengang Informatics mit 25 % auf.

	Frauen	Männer	Inter*	Gesamt	Frauen %
<b>Advanced Nursing Practice</b>	68	15	1	84	80 %
<b>Angewandte Gesundheitswissenschaften</b>	48	4		52	92 %
<b>Applied Chemistry</b>	52	51		103	50 %
<b>Betriebswirtschaft für das Gesundheitswesen</b>	123	53		176	70 %
<b>Business Administration</b>	63	42		105	60 %
<b>Digital Business Innovation and Transformation</b>	55	40		95	58 %
<b>Ergotherapie</b>	89	6		95	94 %

<b>Export-oriented Management</b>	101	77	178	57 %
<b>Gesundheits- und Krankenpflege</b>	244	45	289	84 %
<b>Hebammen</b>	66		66	100 %
<b>Informatics</b>	26	77	103	25 %
<b>International Business and Economic Diplomacy</b>	85	69	154	55 %
<b>International Wine Business Management</b>	38	38	76	50 %
<b>Management von Gesundheitsunternehmen</b>	64	26	90	71 %
<b>Marketing</b>	101	19	120	84 %
<b>Medical and Pharmaceutical Biotechnology</b>	213	63	276	77 %
<b>Musiktherapie</b>	31	12	43	72 %
<b>Physiotherapie</b>	89	95	184	48 %
<b>Tourism and Leisure Management</b>	204	57	261	78 %
<b>Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement</b>	48	25	73	66 %
<b>Unternehmensführung</b>	116	170	286	41 %

Quelle: FHFigures, Head Count [1.12.2022]



Quelle: FHFigures [1.12.2022]

Knapp 70 % der Studierenden an der IMC Krens sind sogenannte First-Generation Studierende, also Studierende, deren Eltern über keinen Hochschulabschluss verfügen.

### **3 Organisationale Eingliederung und Ressourcen**

Die IMC Krems übernimmt Verantwortung, die notwendigen Rahmenbedingungen für einen Arbeits- und Studienort zu schaffen, an dem Diskriminierung, Rollenklischees, Geschlechterstereotypen und Benachteiligungen jeglicher Art keinen Platz haben und an dem Gender und Diversität als integrative Forschungs- und Lehrinhalte selbstverständlich sind. Alle sollen an der IMC Krems gleichberechtigt lernen, lehren, forschen und arbeiten können ohne Angst vor Diskriminierung, Sexismus oder Rassismus. Minderheiten und Randgruppen soll der Zugang, durch Bevorzugung von bestimmten Personengruppen, nicht erschwert oder verhindert werden.

Bereits 2019 hat die IMC Krems den Gender & Diversity Beirat gegründet, dieser besteht aktuell aus 9 Kern-Mitgliedern.

Dem Gender & Diversity Beirat gehören die Geschäftsführung, die Leitung des Kollegiums, die Gender- und Diversity-beauftragte Person, Vertretungen von HR-Services sowie weitere Mitglieder des akademischen Bereichs und der Hochschulservices an. Im Anlassfall werden darüber hinaus weitere Expert\*innen zu den Sitzungen eingeladen.

Die Ziele des Gender & Diversity Beirats sind eine produktive Gesamtatmosphäre an der Fachhochschule zu unterstützen, Diskriminierungen zu erkennen und zu verhindern und die Chancengleichheit aller Hochschulangehörigen zu verbessern und dabei eine intersektionale Perspektive zu haben. Dies ermöglicht es zu überprüfen, wer genau von welchen Maßnahmen profitiert und welche impliziten Werte und Normvorstellungen möglicher Weise reproduziert werden. Gender und Diversity fließen daher als Querschnittsthemen in alle Unternehmensbereiche und -ebenen in Academia und Hochschulservices, bei Studierenden sowie Mitarbeitenden gleichermaßen ein, um die Partizipation für alle Angehörigen der Fachhochschule zu ermöglichen. Der Beirat hat sowohl die Aufgabe, Maßnahmen zu konzipieren, diese zu implementieren als auch deren Erfolg zu evaluieren.

Neben den persönlichen Ressourcen werden im Gender & Diversity Beirat auch finanzielle Ressourcen, die über die Teilwidmung der für Gender und Diversity-beauftragten Person hinausgehen, anlassfallbezogen für Gender und Diversity Maßnahmen freigestellt. Der Beirat stellt zudem eine Möglichkeit für Mitarbeitende und Studierende dar, Vorschläge und Anregungen einzubringen. Das gesamte Team des Gender & Diversity Beirats verfügt über Gender- und Diversitykompetenz und fungiert daher auch als Multiplikatorin in die jeweiligen Abteilungen.

Im Gender & Diversity Beirat werden jährlich im Wintersemester nach der BIS Meldung die relevanten Kennzahlen erhoben, evaluiert, dokumentiert und ggf. ergänzende Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt.

Um ein deutliches Zeichen für Diversität an der Hochschule zu setzen, hat die IMC Krems 2013 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Dabei handelt es sich um eine freiwillige Verpflichtung, sich zur Wertschätzung gegenüber allen Mitgliedern der Gesellschaft zu bekennen.

#### Work-Life-Balance

Die IMC Krems ist eine familienfreundliche Hochschule und bietet für alle Personen die gleichen Zugangsvoraussetzungen zu wissenschaftlichem Lehren, Forschen, Lernen und Arbeiten.

Mit der Teilnahme am Audit hochschuleundfamilie und der Verleihung des staatlichen Gütezeichens positioniert sich die IMC KREMS als familienfreundliche Hochschule. Denn gerade im wissenschaftlichen Bereich ist es eine besondere Herausforderung, berufliche Chancen und familiäre Bedürfnisse optimal vereinbaren zu können. Die IMC KREMS übernimmt daher als Arbeitgeberin und Bildungseinrichtung eine Schlüsselfunktion, um ihren Mitarbeitenden sowie Studierenden eine familienfreundliche Arbeits- und Lernumgebung bieten zu können. Im Rahmen dieser Zertifizierung wurden in einem partizipativen Prozess mit Mitarbeitenden und Studierenden aus allen Bereichen der IMC KREMS gemeinsam Maßnahmen zur konkreten Umsetzung der besseren Vereinbarkeit von Familie und Arbeit bzw. Studium erarbeitet. Dieser partizipative Prozess wird auch bei zukünftigen Re-Zertifizierungen beibehalten.

2018 wurde die Initiative "Family Matters" zunächst für Mitarbeitende an der IMC KREMS und danach auch für Studierende ins Leben gerufen. Seitdem verfolgt "Family Matters" das Ziel, Mitarbeitenden und Studierenden die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und (Familien-)Alltag zu erleichtern. Unter dem Begriff (Familien-)Alltag versteht die IMC KREMS nicht ausschließlich die Betreuung von Kindern, sondern auch die Pflege von Angehörigen sowie die generelle Vereinbarkeit mit familiären und privaten Verpflichtungen sowie die Unterstützung in herausfordernden Lebensphasen.

Zu diesen Maßnahmen gehören neben Kinderbetreuungsangeboten und Hebammenberatung auch Wiedereinstiegsprogramme, flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice, Bildungskarenz sowie ein umfangreiches Aus- und Weiterbildungsangebot und diverse Benefits. Betreuungspflichten und persönliche Einschränkungen von Studierenden werden zudem durch Ausnahmeregelungen und Unterstützungsangebote ausgeglichen.

#### Gender Equality bei Personalentscheidungen

In der Satzung der Fachhochschule ist festgeschrieben, dass durch Gender Mainstreaming und Maßnahmen zur Frauenförderung in Personalplanung und -entwicklung auf die Gleichstellung der Geschlechter hingewirkt wird.

Die IMC KREMS hat das Ziel, dass sich das IMC Team durch gelebte Vielfalt auszeichnet und eine gender- und diversitätsorientierte Unternehmenskultur gefördert wird.

Bei Einstellungsprozessen stehen die Mitglieder des Gender & Diversity Beirates deshalb beratend und unterstützend zur Verfügung, um einen potentiellen Bias zu reflektieren und diesem entgegenzuwirken.

Die IMC KREMS bietet durch flexible Arbeitsmodelle und nachvollziehbare Karrierepfade ein wertschätzendes Forschungs-, Lehr- und Arbeitsumfeld für alle Personen im gleichen Maße. Bei der Nach- und Neubesetzung von Führungspositionen wird darauf geachtet, die Frauenquote anhand des gesetzten strategischen Ziels zu erhöhen. Die IMC KREMS zählt zu den Unternehmen, die in Österreich innerbetriebliche Frauenförderung besonders erfolgreich leben: Das bestätigt auch das Gütesiegel [equalitA](#).

#### Gender & Diversity in Lehre und Forschung

Im Bereich der Lehre und Forschung werden Gender & Diversity Themen durch die Verankerung in der Satzung der IMC KREMS, der Studien- und Prüfungsordnung und in den Curricula im Studien- und Forschungsbetrieb aufgegriffen. Die Themen Gender und Diversity fließen auch in alle internen Arbeitsgruppen ein, etwa für die Kursentwicklung und das Course Review.

Beispiele für Gender und Diversity in der Lehre sind die Wahlfächer „Genderspezifische Gesundheitsförderung“ und „Behindertensport“ im BA Physiotherapie, „Diversity Management“ in diversen Business Bachelor- und Masterstudiengängen, „Diversity and Intercultural Competencies“ und verschiedene Kurse zu Sustainability und Ethik in allen drei Departments (Business, Science and Technology, Health Science).

Beispiele für laufend angebotene Gender- und Diversity-Trainings und Workshops für Mitarbeiter, Lehrende und Forschungspersonal:

- Cultural Awareness Training
- Diversity Competence – ein allgemeiner Überblick
- Intercultural Awareness – Schwerpunkt Südostasien
- Grundlagen von Gender und Diversity an der IMC Krems
- IHS: „Die Genderdimension in Forschung und Innovation“
- „Grundlagen Gender & Diversity in der Hochschullehre“

Die Wichtigkeit der Themen Gender und Diversity spiegelt sich auch sehr stark in der Themenauswahl bei Bachelor- und Masterarbeiten der Studierenden wider.

#### Geschlechtsbezogene und sexualisierte Gewalt

Gewalt gegen Frauen ist auf die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern zurückzuführen. Um sexualisierte und geschlechtsbezogene Gewalt zu beseitigen, ist es notwendig, volle soziale, wirtschaftliche und politische Gleichbehandlung voranzutreiben.

Die IMC Krems nimmt ihre Verantwortung als Bildungseinrichtung diesbezüglich sehr ernst und toleriert keinerlei Form von Gewalt. Im Speziellen besteht die IMC Krems auf eine Zero Tolerance Policy im Rahmen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im Studienbetrieb. Weder anzügliche Blicke, sexistische Bemerkungen, unangemessene Berührungen, (Androhung von) sexueller Gewalt, subtiler oder offener Druck zu sexuellen Handlungen, sexuelle Nötigung noch Vergewaltigung werden an der IMC Krems geduldet.

Dieser Gender Equality Plan legt somit eindeutig fest, dass (sexuelle) Belästigung, geschlechtsspezifische Gewalt oder sexistisches Verhalten unter allen Stakeholdern der IMC Krems nicht toleriert wird. Die IMC Krems lehnt nicht nur jede Form von Diskriminierung ab, sondern stellt auch sicher, dass alle Leitungsverantwortlichen geeignete Maßnahmen ergreifen und Unterstützung anbieten können. Darüber hinaus kann der Gender & Diversity Beirat bzw. die Gender- und Diversity-beauftragte Person kontaktiert werden, um in Absprache mit der betroffenen Person, etwaige Vorfälle zu melden.

Es ist an der Fachhochschule demnach sowohl eine Ansprechperson als auch ein transparenter Prozess zum Umgang mit Meldungen von sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung und Gewalt eingerichtet. Die Ansprechperson ist dafür verantwortlich, Betroffene von Belästigung und Gewalt zu unterstützen und präventive Maßnahmen zu konzipieren und zu implementieren.

Dazu gehört, dass ab 2023 verpflichtende Weiterbildungen für Personen mit Führungsverantwortung vorgesehen sind, um diese zu diesem Thema zu schulen.

Im Intranet (eDesktop) sind zudem unterschiedliche Organisationen aufgelistet, die kostenlos und auf Wunsch anonym im Falle einer sexuellen oder geschlechtsbezogenen Belästigung kontaktiert werden können. Studierende können das kostenlose Angebot der psychologischen Studierendenberatung in Anspruch nehmen.

## 4 Strategie und Ziele

In der Strategie der IMC Krems ist Gender und Diversity als wichtiger Unternehmenswert und somit Teil des Leitbildes wie folgt verankert:

*„Als familienfreundliche und inklusive Hochschule berücksichtigen wir die individuellen Bedürfnisse unserer Mitarbeiter\*innen, Studierenden und Lehrenden. Diversität spiegelt sich in allen Dimensionen wider. Daher setzen wir unsere Aktivitäten unabhängig von sozialer oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit, Weltanschauung, Lebensalter oder anderen persönlichen Merkmalen.“*

Eine Kultur der Offenheit, des Vertrauens und der gegenseitigen Wertschätzung soll gefördert werden.

Die Themen Gender & Diversity werden an der IMC Krems gesamtheitlich betrachtet, beginnend bereits auf der strategischen Ebene. Durch lenkende Prozesse und Dokumente, inkl. PDCA-Zyklus, in den Bereichen Lehre, Forschung und Verwaltung, wird Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe verankert.

Durch die Verankerung von Gender & Diversity im Leitbild der IMC Krems wurde die Grundlage geschaffen, im Strategieprozess dazugehörige strategische Ziele (gültig und veröffentlicht ab 01.09.2022), vorrangig im Bereich der SDGs, abzuleiten:

### Strategisches Ziel 13: Attraktive Rahmenbedingungen und innovatives Arbeitsumfeld

*"Durch Maßnahmen zur persönlichen Weiterentwicklung, Gesundheitsförderung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie schaffen wir ein modernes und lohnendes Forschungs-, Lehr- und Arbeitsumfeld. Diversität wird vom IMC Team gelebt und wir ermöglichen damit allen gleichermaßen den Zugang zu Lehre, Forschung und Arbeit. Nachvollziehbare Karrierepfade sowie ein leistungsorientiertes Prämiensystem machen die Wertschätzung für überdurchschnittliche Leistungen sichtbar."*

### Strategisches Ziel 17: Gesellschaftliche Wirkung

*"Wir fühlen uns den Sustainable Development Goals (SDGs) als gesellschaftliches Leitkonzept verpflichtet und richten unser Handeln danach aus - in Lehre, Forschung und Services. Dazu setzen wir Schwerpunkte bei der Bearbeitung einzelner SDGs und messen den Beitrag unserer Aktivitäten zu allen SDGs. Wir thematisieren dies im Dialog mit unseren Stakeholdern und arbeiten am Ziel einer klimaneutralen Hochschule."*

Abgeleitet von den strategischen Zielen dienen definierte operative Ziele zur Erreichung und Umsetzung der Vorgaben. Strategische und operative Ziele wurden dem gesamten Team kommuniziert und durch regelmäßiges Zielcontrolling überprüft.

Die Gender und Diversity Ziele der IMC Krems, die auch in allen Strategiedokumenten verankert sind, zielen darauf ab, förderliche Bedingungen für Diskriminierungsfreiheit und ausgewogene Geschlechterverhältnisse in allen Bereichen und Hierarchieebenen zu schaffen. Entwickelt und umgesetzt werden Maßnahmen mit dem Fokus auf Gender Mainstreaming, geschlechterspezifische Personal- und Organisationsentwicklung, zielgruppenorientierte Fördermaßnahmen, Fortbildungsaktivitäten im Bereich Gender- und Diversity in der Organisation sowie in Lehre und Forschung. Dem Gender Pay Gap wird durch einheitliche und transparente Gehaltschemata entgegengewirkt.

Da Sprache Wirklichkeit konstruiert ist die Verwendung einer geschlechterinklusive und antidiskriminierende Sprache in Wort und Bild selbstverständlich an der IMC Krems. Dies gilt sowohl für Studierende (Richtlinie für diversitätsgerechte Sprache im Studium) als auch für Mitarbeitende (Empfehlungen Gender & Diversity Beirat).

Weitere konkrete Ziele, die bis 31. August 2024 erreicht werden sollen, sind:

1. Verbreiterung der Gender- und Diversitykompetenz aller Hochschulangehörigen der IMC Krems.

Um die Ziele der IMC Krems erreichen zu können, ist es nicht nur notwendig auf allen Hierarchieebenen ausgewogene Geschlechterverhältnisse anzustreben und unterschiedliche Diversitätsmerkmale der Hochschulangehörigen wertzuschätzen, es bedarf auch dem Aufbau von Gender- und Diversitykompetenz der Mitarbeitenden, nebenberuflich Lehrenden und Studierenden.

Gender und Diversity Inhalte sollen zukünftig noch stärker in der Lehre und Forschung berücksichtigt werden. Unterstützung wird durch die für Gender und Diversity-beauftragte Person angeboten.

Zusätzlich dazu werden ab 2023 alle neuen Mitarbeitenden verpflichtend von der für Gender und Diversity-beauftragten Person zu diesen Themen geschult.

Die IMC Krems bietet bereits aktuell unter anderem folgende Schulungen an, um die Themenbereiche Gender & Diversity in den Lehr-, Forschungs- und Arbeitsalltag zu integrieren:

- Allgemeine Sensibilisierung für die Themen Gender & Diversity
- Integration von Gender und Diversity in die Hochschullehre
- Interkulturelle Sensibilisierungstrainings
- Intercultural Readiness Check
- Generationenmanagement
- Anti-Bias Trainings für Mitarbeitende und Lehrende

Auch die Lehrlinge werden an der IMC Krems für den Themenkomplex Gender und Diversity sensibilisiert und darin geschult, die eigene (Gender-)Rolle besser zu verstehen, Vielfalt schätzen zu lernen und jeglicher Art von Diskriminierung entgegenzuwirken.

Mitarbeitenden, die darüber hinaus weitere externe Weiterbildungen zu Gender und Diversity Themen absolvieren möchten, werden ebenso unterstützt.

Durch die Verbreiterung der Gender- und Diversitykompetenz wird zudem ein gemeinsames Verständnis über die Gleichstellung der Geschlechter und Diversität erwirkt.

2. Datenerhebung und jährliche Evaluierung

Zusätzlich zu den bestehenden Daten werden sinnvolle Indikatoren entwickelt, die für Gleichstellungsmaßnahmen notwendig sind und entsprechende Daten zentral erhoben (z. B. Bildungs- und Elternkarenz).

Außerdem werden die relevanten Stakeholder mindestens einmal jährlich über die Entwicklungen dieser Indikatoren und die Wirkung von bereits implementierten Maßnahmen

informiert und gegebenenfalls auf Grundlage dieser Informationen neue gleichstellungsfördernde Maßnahmen konzipiert.

### 3. (interne und externe) Kommunikationsstrategie

Der Gender Equality Plan ist von der Hochschulleitung unterschrieben und auf der Homepage der IMC KREMS sowie im Intranet veröffentlicht. Um sicher zu gehen, dass alle Hochschulangehörigen diesen Plan kennen, wird eine interne und externe Kommunikationsstrategie erarbeitet.

### 4. Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis

Die IMC KREMS erarbeitet evidenzbasierte Maßnahmen, die zum Ziel haben in jenen Bereichen, in denen aktuell kein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis herrscht, ein solches zu erzielen. Dies betrifft im Konkreten die Institutsleitungen, die aktuell rein männlich besetzt sind, aber auch Studiengänge wie beispielsweise Informatics oder Unternehmensführung.

### 5. Verpflichtende Gender & Diversity Schulungen

Ab 2023 sind alle neuen Mitarbeitenden verpflichtet eine Schulung zu Gender & Diversity zu besuchen. Die Schulung wird von der für Gender & Diversity-beauftragten Person durchgeführt. In verschiedenen Formaten wie der jährlichen Teamkonferenz, werden schrittweise auch alle anderen Hochschulangehörigen geschult, im Besonderen jene Personen mit Führungsverantwortung.

Im Fokus dieser Schulungen steht das Erarbeiten eines gemeinsamen Verständnisses von Gleichstellung, Implicit Bias und die Prävention von sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung.

### 6. Ausbau von Gender und Diversity Inhalten in Lehre und Forschung

In Forschungsprojekten und in der Lehre soll Gender und Diversity zukünftig mehr berücksichtigt werden. Dies bezieht sich sowohl auf einzelne Forschungsanträge, also auch auf die Konzeption von neuen Lehrdesigns wie Micro-Credentials. Die für Gender & Diversity-beauftragte Person unterstützt dies mit ihrer Expertise. Gegebenenfalls wird zusätzliche externe Expertise in Anspruch genommen.

### 7. Gender und Diversity als Kriterien für Preise

In den gerade konzipierten Preisen wie beispielsweise dem Teaching Award werden Gender und Diversity relevante Kriterien sein. Damit unterstreicht die IMC KREMS, dass sie diese Themen auch in der Lehre als zentral erachtet.

## 5 Weiterführende Links zu relevanten Dokumenten

- [Die Arbeitgeberwerte der IMC KREMS](#)
- [Strategie der IMC KREMS](#)
- [Die Benefits der IMC KREMS als Arbeitgeberin](#)
- [Familienfreundliche Hochschule](#)
- [Gender und Diversity im IMC Team](#)
- [Gleichstellungsplan](#)
- [Studieren mit Behinderung](#)

## **6 In Kraft treten**

Der Gender Equality Plan der IMC Krems in der Version 02 Rev. 00 vom 1.12.2022 wurde vom Erhalter genehmigt und tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Mag. Ulrike Prommer

Geschäftsführerin IMC Krems

Prof. (FH) Dr. Martin Waiguny

Akademischer Leiter