

Gender Equality Plan

Hochschulleitung

Datum 23.10.2024

FHM-1-0051_Vers. 02_Rev. 01

Medieninhaber und Herausgeber

IMC Hochschule für Angewandte Wissenschaften Krems GmbH

Piaristengasse 1

3500 Krems, Austria, Europe

+43 2732 802

office@imc.ac.at

www.imc.ac.at

Änderungen zur Vorversion

Das Design der Vorversion wurde an das neue Corporate Design angepasst.

Die Zahlen der Kontextanalyse wurden für das Jahr 2024/25 ermittelt und jenen aus dem Studienjahr 2022/23 gegenübergestellt.

Die abgeschlossenen Ziele der Version 1.0 wurden aus dem Dokument genommen. Zusätzliche Ziele werden mit Beginn des Sommersemesters 2025 in das Dokument mitaufgenommen werden.

Präambel

Der Gender Equality Plan der IMC Hochschule für Angewandte Wissenschaften Krems GmbH (IMC Krems) basiert auf den folgenden Grundsätzen:

- Gleichstellung und die Förderung von Antidiskriminierung sind wesentliche Bestrebungen des 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 Hochschule.
- 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 das IMC Kream 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).
- Das IMC Kream 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 das IMC Kream 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 des IMC Kream, 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

Änderungen zur Vorversion.....	2
Präambel.....	2
1. Einleitung.....	5
1.1 Zweck.....	5
1.2 Geltungsbereich.....	5
1.3 Abkürzungen.....	6
2. Hintergrund.....	8
2.1 Gleichstellung in Österreich.....	8
3. Kontextanalyse.....	10
4. Organisationale Eingliederung und Ressourcen.....	13
5. Strategie und Ziele.....	18
6. Weiterführende Links zu relevanten Dokumenten.....	19
7. In Kraft treten.....	20
8. Referenzen.....	21
8.1 Übergeordnete Prozesse/Richtlinien.....	21
8.2 Mitgeltende Unterlagen.....	21



1. Einleitung

1.1 Zweck

Der Gender Equality Plan (Gleichstellungsplan) hat den Zweck, Geschlechtergleichstellung und Chancengleichheit für alle Mitglieder der Hochschulgemeinschaft sicherzustellen. Konkret bedeutet dies, dass der Gender Equality Plan sicherstellen soll, dass alle Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden unabhängig vom Geschlecht und anderen sozioökonomischen Merkmalen gleiche Chancen und Möglichkeiten erhalten. Dies bezieht sich sowohl auf den Zugang zu Bildung, Karriereentwicklung, Forschungsmöglichkeiten und alle anderen Ressourcen. Der Plan enthält außerdem Maßnahmen, um Diskriminierungen zu verhindern und um die Sensibilisierung für Geschlechter- und Diversitätsfragen zu schärfen. Ebenso werden die Themengebiete Forschung und Lehre unter besonderer Berücksichtigung der Gender- und Diversity Perspektive beleuchtet.

1.2 Geltungsbereich

	ÖSTERREICH	TPP
Studierende	Ja	Nein
Mitarbeitende	Ja	Nein
Lehrende (NBL) /	Ja	Nein
INFORMATION		
Gültig ab	23.10.2024	

1.3 Abkürzungen

ABKÜRZUNG	BEZEICHNUNG
Abs.	Absatz
BA	Bachelor
BGBI	Begleitblatt
BIS	Bereitstellung von Informationen über den Studienbetrieb
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
ERA	European Research Area/ Europäischer Forschungsraum
FHG	Fachhochschulgesetz
GIBG	Gleichbehandlungsgesetz
i.d.g.F.	In der geltenden Fassung
IHS	Institut für höhere Studien
Nr.	Nummer
PDCA	Plan-Do-Check-Act/ Planen- Umsetzen-Überprüfen- Handeln
Rev.	Revision



SDGs	Sustainable Development Goals/ Ziele für nachhaltige Entwicklung
TPP	Transnationale Bildungsangebote und Projekte
VfGH	Verfassungsgerichtshof
z.B.	Zum Beispiel
ZI.	Zahl

2. Hintergrund

Das IMC Krems wurde 1994 gegründet und hat drei Standorte in Krems, Niederösterreich. Sie bietet derzeit 16 Bachelor- und 13 Master-Studiengänge an. Davon werden ca. 50 Prozent in englischer Sprache unterrichtet. Viele Studiengänge können in Vollzeit und auch berufsbegleitend studiert werden. Das Studienangebot orientiert sich an den Schwerpunkten Wirtschaft, Digitalisierung & Technik, Gesundheit und Life Sciences. Das IMC Krems betreibt Forschung in den Bereichen Gesundheit, Biowissenschaften und Wirtschaft.

2.1 Gleichstellung in Österreich

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 Fachhochschulgesetz 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)¹.

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 ist².

¹ 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.

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

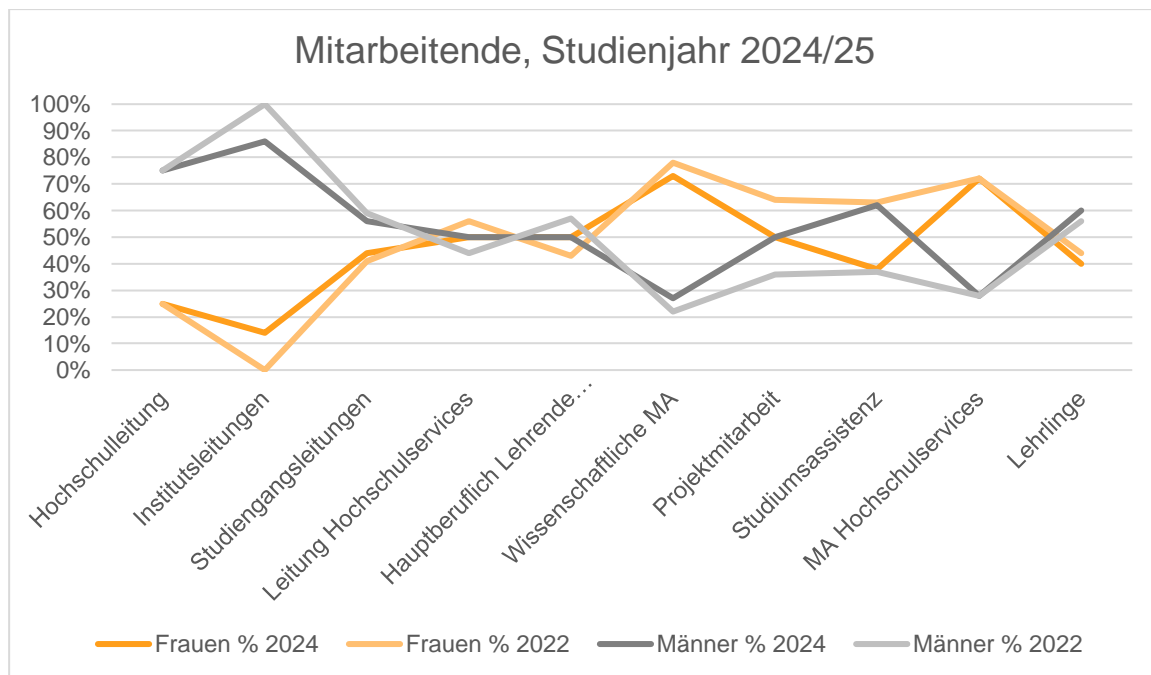
3. Kontextanalyse

Die folgenden Tabellen zeigen den aktuellen Stand der Geschlechterverteilung unter Mitarbeitenden und Studierenden. Ein Monitoring über die definierten Kennzahlen findet über das System FHfigures 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 als Hochschulleitung, einem Hochschulleiter für Forschung und einem Chief Operating Officer.

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen %
Hochschulleitung	1	3	4	25% (+0%)
Institutsleitungen	2	12	14	14% (+14%)
Studiengangsleitungen	7	9	16	44% (+3%)
Leitung Hochschulservices	5	5	10	50% (-6%)
Hauptberuflich Lehrende und Forschende	25	25	50	50% (+7%)
Wissenschaftliche MA	33	12	45	73% (-5%)
Projektmitarbeit	1	1	2	50% (-14%)
Studiumsassistentz	5	8	13	38% (-25%)
MA Hochschulservices	109	42	151	72% (+0%)
Lehrlinge	4	6	10	40% (-4%)

Quelle: FHfigures Studienjahr 2024/25, Head Count [23.9.2024], Veränderungen der Frauenquote in Prozentpunkten im Vergleich zu den Werten vom 1.12.2022.



Quelle: FHFigures, Head Count [3.1.2024]

Insgesamt studieren im Wintersemester 2024/25 3532 Studierende an der IMC Kreams, davon 2352 Frauen und 1180 Männer. Das entspricht einem Frauenanteil von 67 % (im Vergleich dazu, waren es 2022 66%). 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 28 % auf.

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen%
Advanced Nursing Practice	65	18	83	78% (-2%)
Angewandte Gesundheitswissenschaften	64	6	70	91% (-2%)
Applied Chemistry	79	38	117	68% (+18%)
Betriebswirtschaft für das Gesundheitswesen	79	36	115	69% (-1%)
Business Administration	79	56	135	59% (-1%)
Digital Business Innovation and Transformation	45	47	92	49% (-9%)
Ergotherapie	99	3	102	97% (+3%)

Gesundheits- und Krankenpflege	480	123	603	80% (-4%)
Global Sustainability and Circular Business	12	10	22	55%**
Hebammen	70		70	100% (+0%)
Informatics	42	108	150	28% (+3%)
International Business and Economic Diplomacy	65	62	127	51% (-4%)
International Business Management*	98	73	171	57% (+0%)
International Wine Business	45	33	78	58% (+8%)
Management	81	80	161	50% (-1%)
Management von Gesundheitsunternehmen	68	36	104	65% (-6%)
Marketing	91	20	111	82% (-2%)
Medical and Pharmaceutical Biotechnology	267	84	351	76% (-1%)
Musiktherapie	36	10	46	78% (+6%)
Physiotherapie	89	100	189	47% (-1%)
StartUp Management	11	20	31	35%**
Tourism and Leisure Management	192	48	240	80% (+2%)
Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement	73	24	97	75% (+9%)
Unternehmensführung	97	126	223	43% (+2%)

* vormals: "Export-oriented Management"

** vorbehaltlich Akkreditierung ab WS 2024/25 (Stand 23.9.2024)

Quelle: FHFfigures, Head Count [23.9.2024]



Quelle: FHFigures, Head Count [23.9.2024]

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

4. Organisationale Eingliederung und Ressourcen

Das 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 das IMC Krems den Gender & Diversity Beirat gegründet, dieser besteht aktuell aus 12 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 Hochschule 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 Hochschule 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 das 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

Das 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 das IMC Krems als familienfreundliche Hochschule. Denn



gerade im wissenschaftlichen Bereich ist es eine besondere Herausforderung, berufliche Chancen und familiäre Bedürfnisse optimal vereinbaren zu können. Das IMC Kreams 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 Kreams 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 Kreams 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 das IMC Kreams 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 des IMC Kreams ist festgeschrieben, dass durch Gender Mainstreaming und Maßnahmen zur Frauenförderung in Personalplanung und -entwicklung auf die Gleichstellung der Geschlechter hingewirkt wird.

Das IMC Kreams 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.

Das IMC Kreams 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. Das 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 am eDesktop und 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. Das IMC Krems nimmt ihre Verantwortung als Bildungseinrichtung diesbezüglich sehr ernst und toleriert keinerlei Form von Gewalt. Im Speziellen besteht das 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 Krams geduldet.

Dieser Gender Equality Plan legt somit eindeutig fest, dass (sexuelle) Belästigung, geschlechtsspezifische Gewalt oder sexistisches Verhalten unter allen Stakeholdern der IMC Krams nicht toleriert wird. Das IMC Krams 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 am IMC Krams 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.

5. 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 antidiskriminierenden Sprache in Wort und Bild selbstverständlich an der IMC Krems. Dies gilt sowohl für Studierende als auch für Mitarbeitende (siehe QM Dokument FHR-1-0089 „Gender- und diversitätssensible Sprache am IMC Krems“).

6. Weiterführende Links zu relevanten Dokumenten

- [Arbeiten am IMC Krems](#)
- [Strategie der IMC Krems](#)
- [Gender and Diversity am IMC Krems](#)
- [Studieren mit Behinderung](#)
- [eDesktop Bereich Gender & Diversity](#)



7. In Kraft treten

Der Gender Equality Plan des IMC Krems wurde in der Version 1.0 mit 25.05.2022 vom 1.10.2024 vom Erhalter genehmigt und trat mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Die Version 2.1 wurde mit 17.10.2024 genehmigt und trat mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Mag.^a Ulrike Prommer
Geschäftsführerin IMC Krems

Prof. (FH) Dr. Martin Waiguny
Akademischer Leiter



8. Referenzen

8.1 Übergeordnete Prozesse/Richtlinien

- Strategie des IMC Krems
- (FHR-5-0039) Satzungsteil Gleichstellungsplan

8.2 Mitgeltende Unterlagen

- (FHR-1-0089) Gender- und diversitätssensible Sprache am IMC Krems
- (FHP-1-0103) Sexuelle Belästigung am IMC Krems
- (FHF-1-0221) Organigramm Beauftragte Personen