

0 – GENDER EQUALITY PLAN: ÜBERGEORDNETE ZIELE

Der Gender Equality Plan (GEP) ist ein über eine gesamte Institution auszurollender strategischer Plan, der alle Personen innerhalb dieser Institution involviert und adressiert. Dies bedeutet, dass alle der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität (PMU) an- und zugehörigen Personen lt. [Affiliationsrichtlinie](#) den Zielen und Maßnahmen des GEP Berücksichtigung finden. Das bedeutet aber auch, dass all diese Personen Verantwortung dafür tragen, dass die Ziele und Maßnahmen des GEP verfolgt und umgesetzt werden.

Unabhängig von den nachfolgend dargestellten Zielen und Maßnahmen in den GEP-Bereichen

1. Work-Life-Balance und Organisationskultur
2. Gender-Balance auf Führungs- & Entscheidungsebene
3. Gender-Balance in Personalauswahl und Karrierefortschritt
4. Integration der Gender-Dimension in Forschungsinhalten
5. Integration der Gender-Dimension in Lehre
6. Geschlechtsspezifische Gewalt inkl. Sexuelle Belästigung

identifiziert die PMU folgende **übergeordnete Ziele** und legt diese zu deren Umsetzung mit folgenden Maßnahmen fest:

Ziele	Maßnahmen	Maßnahmenumsetzung bis								
		Q1/ 2022	Q2/ 2022	Q3/ 2022	Q4/ 2022	Q1/ 2023	Q2/ 2023	Q3/ 2023	Q4/ 2023	2024
0.1 Eine uniweite gender-sensitive Data-Collection liegt vor	Identifizierung <ul style="list-style-type: none"> • relevanter Daten • des bestehenden Datenpools, • fehlender Daten • der Aussagekraft anhand Vergleiche von Daten 				x					
	Jährliche Reporterstellung			x				x		x

Ziele	Maßnahmen	Maßnahmenumsetzung bis								
		Q1/ 2022	Q2/ 2022	Q3/ 2022	Q4/ 2022	Q1/ 2023	Q2/ 2023	Q3/ 2023	Q4/ 2023	2024
	Ableitung von Maßnahmen auf Basis der Daten des jährlichen Reports anhand der übergeordneten GEP-Ziele						x			
0.2 Return of Investment: Maßnahmeneffekte sind mess- und sichtbar	Verankerung der Gender Equality-Dimension in jährl. Qualitätsberichten (QB) inkl. Auswertung zur Vergleichbarkeit der Effekte			x						
	Entwicklung klarer Return of Investment-Kriterien			x						
	Automatisierter Datenvergleich im Rahmen der Auswertung der QB							x		
0.3. Eine ressourcenorientierte GEP-Entwicklung ist sichergestellt	Nutzung von Netzwerken für Austausch & gem. Angebot (z. B. SHK, ÖPUK)		x							
0.4. Gender Budgeting ist implementiert	Festlegung von Gender-Budgeting Kriterien anhand des GEP								x	
	Budgetplanung unter Berücksichtigung der Finanzierung von Maßnahmen zur Gender-Gleichstellung (z. B. Förderung von Supportpersonen bei Karriereunterbrechungen (Elternzeit, Pflegepflichten, ...))									x