

## 1 – WORK-LIFE-BALANCE UND ORGANISATIONSKULTUR

Gleichberechtigung wird durch Maßnahmen im Bereich Work-Life-Balance maßgeblich geprägt. Aufgabe ist es, berufliche und persönliche Entwicklung unter bestmöglicher Berücksichtigung persönlicher Lebensbedingungen zu unterstützen, hier sind insbesondere Betreuungspflichten zu beachten. Eine Gestaltung und Steuerung ist durch Rahmenbedingungen im Personalbereich möglich, z. B. in Form von flexibler Arbeitszeitgestaltung, Möglichkeit der Kinderbetreuung, Konzepte zum Wiedereinstieg nach einer Karrierepause und alternativen Job-Modellen. Auch Schulungen und Angebote zur Verbesserung des generellen Wohlbefindens spielen hier eine zentrale Rolle.

Eine respektvolle und offene Organisationskultur zeichnet sich durch einen sensitiven Umgang gegenüber aller Genderidentitäten aus. Neben der Förderung einer grundsätzlichen Willkommenskultur auf Basis der Werte der PMU und der Vorbildfunktion von Führungskräften kann der Kulturbereich durch Maßnahmen wie die Bildung einer gender-sensitiven Sprache bis hin zu Awareness-Schulungen über alle Bereiche des Gender Equality-Plans hinweg gestaltet werden.

Ziele	Maßnahmen	Maßnahmenumsetzung bis								
		Q1/ 2022	Q2/ 2022	Q3/ 2022	Q4/ 2022	Q1/ 2023	Q2/ 2023	Q3/ 2023	Q4/ 2023	2024
<b>1.1 Der Gender-Equality-Plan ist PMU-weit ausgerollt</b>	Veröffentlichung des GEP auf der PMU-Website	x								
	Universitätsweite Vorstellung des GEP		x							
	Universitätsweite Vorstellung der jährlichen GE-Entwicklung (inkl. Gremien)								x	
<b>1.2 Eine universitätsweite Sensibilisierung für das Gender-Thema findet statt</b>	Verankerung der Gender-Information in Onboarding-Prozess der PMU	x								
	Konzepterarbeitung zu einer verpflichtenden Gender-Awareness-Schulung für alle Mitarbeitenden			x						
	<i>Umsetzung von Awareness-Schulung</i>					x				

Ziele	Maßnahmen	Maßnahmenumsetzung bis								
		Q1/ 2022	Q2/ 2022	Q3/ 2022	Q4/ 2022	Q1/ 2023	Q2/ 2023	Q3/ 2023	Q4/ 2023	2024
	Integration des Gender-Awareness Konzepts für Studierende in die Inhalte der Studieneingangsphase			x						
	<i>Umsetzung in der Studieneingangsphase</i>							x		
	Aufbau einer eigenen Sektion in der Bibliothek zu gender-sensitiven und gender-spezifischen Themen			x						
1.3 Maßnahmen gegen Gehalts-Gaps in gleichen Positionen (Job-Families) sind abgeleitet, die ersten Maßnahmen werden umgesetzt	Analyse von Gehalts-Gaps		x							
	Langfristiger Maßnahmenplan zur Gap-Auflösung						x			
	Implementierung von Kontrollmechanismen zur zukünftigen Vermeidung von Gehalts-Gaps						x			
1.4 Gegensteuerung von Diskriminierung durch Regelwerke & Policies findet statt	Gender-Proofing von bestehenden relevanten Geschäftsordnungen, Leitfäden, Richtlinien				x					
	<i>Änderungen sind in Auftrag gegeben</i>					x				
	Prozesserstellung für Gender-Proofing neuer Regelwerke & Policies					x				
1.5 Gestaltung von beruflicher und persönlicher Entwicklung im Kontext von work-life-balance-Kriterien ist möglich	Angebot von Schulungen/Kurse im Bereich effiziente Arbeitsorganisation, Self-Awareness, Stressreduktion, Gesundheit								x	
	Entwicklung eines Job-Sharing-Modells auf allen Professional-Levels									x
	<i>Durchführung eines ersten Job-Sharing-Pilots</i>									x
	Entwicklung eines Dual-Career-Modells auf allen Professional-Levels									x
	Überprüfung der Infrastruktur auf Familienfreundlichkeit			x						
	Einführung familienfreundlicher Meeting-Schedules	x								

Ziele	Maßnahmen	Maßnahmenumsetzung bis								
		Q1/ 2022	Q2/ 2022	Q3/ 2022	Q4/ 2022	Q1/ 2023	Q2/ 2023	Q3/ 2023	Q4/ 2023	2024
1.6 Das Stipendienwesen ist ausdifferenziert	Entwicklung eines Modells für zurückzahlbare Stipendien nach dem Solidaritätsprinzip					x				