

2 – GENDER-BALANCE AUF FÜHRUNGS- UND ENTSCHEIDUNGSEBENEN

An der PMU gibt es seit dem Jahr 2017 eine [Richtlinie zu Diversität, Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung](#). Eine Quote von < 40 % Frauenanteil definiert darin eine Unterrepräsentation in einer Hierarchieebene/Personalkategorie.

Gender Balance im Bereich von Entscheidungsprozessen ist eine Schlüsselaufgabe eines GEP und muss daher mit besonderem Augenmerk verfolgt werden. Ziel dabei ist zu identifizieren, wie Frauen in den höchsten akademischen und administrativen universitären Entscheidungsprozessen eingebunden sind, welche Barrieren existieren (strukturell, institutionell und individuell) und welche Ziele gesetzt werden können, um den Bereich voranzubringen.

Ziele	Maßnahmen	Maßnahmenumsetzung bis								
		Q1/ 2022	Q2/ 2022	Q3/ 2022	Q4/ 2022	Q1/ 2023	Q2/ 2023	Q3/ 2023	Q4/ 2023	2024
2.1 Bewusstsein für Genderthemen in Führung und Entscheidungsprozessen schaffen	Einführung von speziellen Frauenleadership-Programmen und Leadership-Mentoring-Programmen								x	
	Einführung von Genderquoten und gezieltes Ansprechen des unterrepräsentierten Geschlechts									x
	Reevaluation und Anpassung der Auswahlkriterien von gremialen Zusammensetzungen							x		
	Angebot von Gender Equality Trainings für Entscheidungsträger*innen und Führungskräfte. Besonderes Augenmerk auf Gremien und Vorsitzende								x	
	Evaluierung des Frauen- und Männeranteils in den verschiedenen Entscheidungsgremien der Universität	x								