

3 – GENDER-GLEICHSTELLUNG IN PERSONALAUSWAHL UND KARRIEREFORTSCHRITT

Entlang dem Karrierepfad von Frauen in Forschung und Innovation kommt es häufig zu strukturellen Barrieren. Maßnahmen in den Bereichen Personalauswahl und Karrierefortschritt zielen darauf ab, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen bekommen ihre Karrieren zu entwickeln und voran zu bringen. Eine kritische Betrachtung der bestehenden Personalauswahlprozesse auf allen Ebenen und die Identifizierung von möglichen Biases ist dabei wichtig. Förderprogramme müssen in diesem Bereich ebenfalls kritisch betrachtet werden.

Ziele	Maßnahmen	Maßnahmenumsetzung bis								
		Q1/ 2022	Q2/ 2022	Q3/ 2022	Q4/ 2022	Q1/ 2023	Q2/ 2023	Q3/ 2023	Q4/ 2023	2024
3.1 Personalauswahl und -entwicklung unter Berücksichtigung der Gleichstellung	Einführung eines „Code of Conducts“ für den Bereich Personalauswahl.						x			
	Schaffung von Gender Equality-Expertise für Rekrutierungsprozesse							x		
	Möglichkeit des Hinzuziehens von Gender Equality-Expertise in Rekrutierungsprozesse								x	
	Training gegen unbewussten Bias bei der Personalauswahl									x
	Öffentliche Stellenausschreibungen und Besetzungen (Vermeidung von geschlossenen Verfahren)			x						
	Aktives Ansprechen des unterrepräsentierten Geschlechts (z. B. fachspezifische Netzwerke)				x					
	Nutzung standardisierter CVs und verblindete Vorselektion									x
3.2 Faire Beurteilungskriterien schaffen	Beurteilung von Leistungen in Abhängigkeit der benötigten Zeit. Berücksichtigung von Karriereunterbrechungen.						x			

Ziele	Maßnahmen	Maßnahmenumsetzung bis								
		Q1/ 2022	Q2/ 2022	Q3/ 2022	Q4/ 2022	Q1/ 2023	Q2/ 2023	Q3/ 2023	Q4/ 2023	2024
	Beurteilung der Qualität und nicht nur der Quantität der erbrachten Leistungen. Einbeziehen von Soft Skills.						x			

