

## Diversigence

Diversigence - Vielfalt intelligent und fair genutzt

|                                 |  |                        |               |
|---------------------------------|--|------------------------|---------------|
| <b>Programm / Ausschreibung</b> | Talente, FEMtech Karriere, FEMtech Karriere 2021 | <b>Status</b>          | abgeschlossen |
| <b>Projektstart</b>             | 01.05.2022                                       | <b>Projektende</b>     | 31.01.2024    |
| <b>Zeitraum</b>                 | 2022 - 2024                                      | <b>Projektlaufzeit</b> | 21 Monate     |
| <b>Keywords</b>                 |  |                        |               |

### Projektbeschreibung

Das SCCH lebt von der Vielfalt seiner Mitarbeiter:innen, um Kreativität, Innovationskraft und Problemlösungskompetenz in internationalen, diversen Teams zu stärken. Die Gleichstellung der Geschlechter ist daher ein grundlegendes Anliegen unseres Unternehmens, das sich seit vielen Jahren um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und Chancengleichheit der Mitarbeiter:innen in Forschung, Technologie und Innovation (FTI) bemüht.

Trotz des unausgewogenen Geschlechterverhältnisses in MINT-Berufen am Arbeitsmarkt ist es dem SCCH in den letzten Jahren gelungen, den Frauenanteil im Unternehmen signifikant zu erhöhen. Dennoch mangelt es auch dem SCCH an einer starken Präsenz von Frauen in Führungs- und Schlüsselpositionen. Darüber hinaus wurden in den vergangenen Jahren viele junge Mitarbeiter:innen - auch zahlreiche Frauen - eingestellt. Daher rückt zunehmend auch die Thematik der Vereinbarkeit von Familie und Karriere in den Fokus und stellt unsere Organisation vor neue Herausforderung bzgl. Chancengleichheit und der Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen.

Vor diesem Hintergrund strebt das SCCH danach, Gender Mainstreaming und Chancengleichheit mehr in den Vordergrund zu rücken und sich den oben genannten Herausforderungen zu stellen. Dies beinhaltet zunächst eine Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen (insbesondere der Führungskräfte) und den Aufbau einer umfassenden SCCH-internen Genderkompetenz, vor allem im Hinblick auf die Genderbeauftragten. Weiters steht eine gezielte Förderung und Ermutigung von Mitarbeiterinnen in ihrer Karriereentwicklung im Fokus, speziell mit dem Ziel eines höheren Frauenanteils in leitenden Positionen und Schlüsselrollen. Dies geht einher mit der Erforschung und Entwicklung neuer Konzepte für eine verbesserte Work-Life-Balance wie Arbeitsteilung und Kinderbetreuung.

In dem Zusammenhang der Karriereförderung von Frauen leistet dieses Projekt auch einen Beitrag zum Aufbrechen traditioneller Rollenbilder. Dazu soll das Interesse junger Frauen an FTI geweckt und gestärkt werden, beispielsweise durch Praktika, Motivation durch weibliche Rollen-Vorbilder oder andere, gemeinsame Initiativen mit unseren Partnern im Softwarepark.

Ferner sollen unterbewusste Ungleichheiten oder Diskriminierungen in interner und externer Unternehmenskommunikation

beseitigt werden.

Als Basis für dieses Projekt dient der bereits entwickelte und veröffentlichte Gleichstellungsplan des SCCHs und die darin enthaltenen Maßnahmen. Diese werden im Rahmen dieses Projekts begleitet, evaluiert und ggf. angepasst. Das gesamte Projekt wird außerdem von einer erfahrenen Genderexpertin und -beraterin begleitet.

## **Abstract**

SCCH thrives on the diversity of its employees in order to strengthen creativity, innovative strength and problem-solving skills in international, diverse teams. Gender equality is, therefore, a fundamental concern of our company, which has been striving to achieve a balanced gender ratio and equal opportunities for employees in research, technology and innovation (RTI) for many years.

Despite the unbalanced gender ratio in STEM professions on the labor market, SCCH has succeeded in significantly increasing the proportion of women in the company in recent years. Nevertheless, SCCH also lacks a strong presence of women in leadership and key positions. In addition, many young employees - including numerous women - have been hired in recent years. As a result, the issue of reconciling family and career is increasingly coming into focus, presenting our organization with new challenges in terms of equal opportunities and employee satisfaction.

Against this background, SCCH is striving to place more emphasis on gender mainstreaming and equal opportunities and to meet the above-mentioned challenges. This includes raising awareness among employees (in particular in management) and building up comprehensive internal gender competence at SCCH, especially with regard to the gender representatives. Furthermore, the focus is on the targeted promotion and encouragement of female employees in their career development, especially with the aim of achieving a higher proportion of women in managerial positions and key roles. This goes hand in hand with the research and development of new concepts for an improved work-life balance, such as division of labor and childcare.

In the context of career advancement for women, this project also contributes to breaking down traditional role models. To this end, the interest of young women in RTI is to be awakened and strengthened, for example through internships, motivation through female role models or other joint initiatives with our partners in the Software Park.

Furthermore, subconscious inequalities or discrimination in internal and external corporate communications are to be eliminated.

The basis for this project is SCCH's already developed and published equality plan and the measures contained therein. These will be monitored, evaluated and, if necessary, adapted as part of this project. The entire project will also be accompanied by a female, experienced gender expert and consultant.

## **Projektpartner**

- Software Competence Center Hagenberg GmbH