

## Diverse4Future

Gemeinsam Verschieden Erfolgreich

<b>Programm / Ausschreibung</b>	KS 24/26, KS 24/26, DIVERSITEC 2024	<b>Status</b>	laufend
<b>Projektstart</b>	01.03.2025	<b>Projektende</b>	31.08.2026
<b>Zeitraum</b>	2025 - 2026	<b>Projektlaufzeit</b>	18 Monate
<b>Keywords</b>	Diversity Plan; DEI-Expertin; Karriereentwicklungsplan; Gender Equality Plan; Verankerung		

### Projektbeschreibung

Die bisherigen Aktivitäten im Thema Gender und Diversität führten zwar durchwegs zu positiven Ergebnissen, beschränkten sich jedoch im Wesentlichen auf die Bearbeitung von Einzelmaßnahmen und erfolgten weitestgehend ohne den Einsatz partizipativer Methoden. Da AEE INTEC als naturwissenschaftliche Forschungseinrichtung hier die Expertise fehlt und als privates Institut auch nicht die Mittel zur Verfügung standen, konnten die vorliegenden Potenziale bisher nicht annähernd ausgeschöpft werden. Im gegenständlichen Projektvorhaben ist eine umfassende externe Begleitung mit DEI-Expertise vorgesehen, die das Vorhaben, die Ergebnisse und die dauerhafte Implementierung auf eine neue Ebene heben würde. Das gegenständliche Projekt verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, der in einem übergeordneten Ergebnis - dem Diversity Plan - mündet und dem Thema breite inhaltliche Substanz und Verbindlichkeit verleiht. Der geplante neue Prozess setzt gezielt auf breite Partizipation und bezieht alle Mitarbeiter\*innen ein, wohlgermerkt in unterschiedlichen Intensitäten. Gleichzeitig erlaubt das Projekt eine ganzheitliche Betrachtung, sprich, nicht nur einzelne Diversitätsthemen, sondern das gesamte Thema Diversität kann über alle Bereiche des Instituts abgearbeitet werden.

Das gegenständliche Projekt zielt auf maximale Verankerung im Institut ab; einerseits durch einen Diversity Plan, der u.a. in die Geschäftsordnung und andere Institutsinstrumente eingebunden werden soll, andererseits wird eine DEI-verantwortliche Person definiert, die über das Projekt hinaus sowohl Zielsetzungen evaluiert (1xjährlich) und Maßnahmen vorantreibt.

Ziele des Projektes inkludieren:

1. Gesamtheitliche Betrachtung und Bearbeitung des DEI-Themas am Institut inkl. der Erstellung eines Diversity-Plans, quantitativer Zielsetzungen und Erstellung eines Monitoringkonzeptes
2. Festlegung einer DEI-Verantwortlichen Person
3. Entwicklung von einzelnen Sub-Maßnahmen
  - a. Karriereentwicklungsplan
  - ii. Überarbeitung des bestehenden Gender Equality Plans
  - iii. Image Film für Employer Branding
  - iv. Entwicklung von Recruiting-Maßnahmen (Offene Stellenausschreibung, AEE INTEC Alumni Tag)
  - v. Entwicklung von angepassten Schulungsprogrammen für Mitarbeitende und Führungskräfte

4. Umsetzung der geplanten Maßnahmen durch Erstellung eines realistischen Zeitplans für die Umsetzung inkl. der Definition von Zuständigkeiten und der Aufgaben der DEI-Verantwortlichen
5. Dauerhafte Implementierung im Institut
6. Entwicklung einer einfachen und niederschweligen Monitoringmethode zum Vergleich des Ist-Standes mit der Zieldefinition

## **Abstract**

Although previous activities in the area of gender and diversity have consistently led to positive results, they were essentially limited to the processing of individual measures and were largely carried out without the use of participatory methods. Since AEE INTEC, as a scientific research institution, lacks the expertise in this area and, as a private institute, does not have the resources available, it has not yet been possible to utilise the available potential to any great extent. In this project, comprehensive external support with DEI expertise is planned, which would take the project, the results and the long-term implementation to a new level.

The project pursues a holistic approach that leads to an overarching result - the Diversity Plan - and gives the topic broad substance and commitment. The planned new process specifically focusses on broad participation and involves all employees, albeit to varying degrees. At the same time, the project allows for a holistic approach, i.e. not just individual diversity topics, but the entire topic of diversity can be addressed across all areas of the institute.

The project in question pursues a holistic approach that leads to an overarching result - the Diversity Plan - and gives the topic broad substance and commitment. The planned new process specifically focusses on broad participation and involves all employees, albeit to varying degrees. At the same time, the project allows for a holistic approach, i.e. not just individual diversity topics, but the entire topic of diversity can be addressed across all areas of the institute.

The project in question aims to maximise anchoring in the institute; on the one hand through a diversity plan, which is to be integrated into the rules of procedure and other institute instruments, among other things, and on the other hand through the definition of a person responsible for DEI who will evaluate objectives (once a year) and drive forward measures beyond the project.

The objectives of the project include

1. holistic consideration and processing of the DEI topic at the institute including quantitative objectives and creation of a monitoring plan
2. definition of a person responsible for DEI
3. development of individual sub-measures
  - a. Career development plan
  - ii. Revision of the existing Gender Equality Plan
  - iii. Image film for employer branding
  - iv. Development of recruiting measures (open job advertisement, AEE Alumni Day)
  - v. Development of customised training programmes for employees and managers
4. realisation of the planned measures by drawing up a realistic timetable for implementation, including the definition of responsibilities and the tasks of those responsible for DEI
5. permanent implementation at the institute
6. development of a simple and low-threshold monitoring method to compare the current status with the target definition

## **Projektpartner**

- AEE - Institut für Nachhaltige Technologien (kurz: AEE INTEC)