

DiSTech

Diversity in Streaming Tech – Scaling Inclusion in Streaming

| | | | |
|---------------------------------|--|------------------------|---------------|
| Programm / Ausschreibung | KS 24/26, KS 24/26, DIVERSITEC 2024 | Status | abgeschlossen |
| Projektstart | 01.01.2025 | Projektende | 30.09.2025 |
| Zeitraum | 2025 - 2025 | Projektlaufzeit | 9 Monate |
| Keywords | DEI, video streaming, diversity, inclusion, tech | | |

Projektbeschreibung

DiSTech befasst sich mit der dringenden Problematik der Unterrepräsentation von Frauen und anderen marginalisierten Gruppen in Technologie- und Führungspositionen, insbesondere in der Streaming-Branche. Trotz früherer Bemühungen von Bitmovin, Inklusion zu fördern, bestehen weiterhin Herausforderungen bei der Erreichung einer gerechten Repräsentation und der Schaffung einer wirklich inklusiven Unternehmenskultur. DiSTech ist motiviert durch die Notwendigkeit eines systemischen Wandels, der sowohl den gesellschaftlichen Anforderungen als auch den wachsenden Erwartungen von KundInnen und PartnerInnen nach messbaren DEI-Verpflichtungen gerecht wird.

Das Hauptziel des Projekts ist es, Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion als Kernwert in Bitmovin's Betrieb, Kultur und Innovationsprozesse zu verankern. DiSTech wird dies durch eine gesamtheitliche Strategie erreichen, die die Entwicklung von Führungskompetenzen, gezielte Rekrutierung, Mentoring-Programme und strukturierte Schulungsinitiativen umfasst.

Zu den erwarteten Ergebnissen zählen eine verbesserte Repräsentation unterrepräsentierter Gruppen in technischen und Führungsrollen, eine gesteigerte Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung sowie eine erhöhte Innovationsfähigkeit durch kognitive Diversität. Diese Ergebnisse werden nicht nur die interne Kultur von Bitmovin stärken, sondern auch das Kundenerlebnis verbessern, indem inklusive Produktgestaltung und -entwicklung gefördert werden.

Mit diesem Projekt positioniert sich Bitmovin als Vorreiter für inklusive Innovation und setzt neue Maßstäbe für DEI im österreichischen Technologiesektor und darüber hinaus.

Abstract

The DiSTech project addresses the pressing issue of underrepresentation of women and other marginalized groups in technology and leadership roles, particularly within the streaming industry. Despite Bitmovin's prior efforts to promote inclusion, challenges persist in achieving equitable representation and fostering a truly inclusive workplace culture. DiSTech is motivated by the need to create systemic change, aligning with broader societal demands and the growing expectations from customers and partners for demonstrable DEI commitments.

The project's primary goal is to embed diversity, equity, and inclusion (DEI) as a core value within Bitmovin's operations, culture, and innovation processes. DiSTech will achieve this through a comprehensive strategy that includes leadership development, targeted recruitment, mentorship programs, and structured training initiatives. By addressing intersectional DEI dimensions—such as gender, race, LGBTQ+ inclusion, and neurodiversity—the project represents a significant leap for Bitmovin, integrating DEI into its technological and organizational framework.

Expected results include improved representation of underrepresented groups in technical and leadership roles, increased employee satisfaction and retention, and enhanced innovation capacity through cognitive diversity. These outcomes will not only strengthen Bitmovin's internal culture but also improve customer engagement by fostering inclusive product design and development.

This project positions Bitmovin as a leader in inclusive innovation, setting a benchmark for DEI in Austria's tech sector and beyond.

Endberichtkurzfassung

Das Projekt DiSTech hat Diversity, Equity und Inclusion (DEI) erfolgreich als strategischen Motor für Innovation und Talentwachstum bei Bitmovin etabliert.

Die wichtigsten Meilensteine umfassen:

Messbare Repräsentation: Durch gezieltes Recruiting stiegen die Bewerbungen von Frauen um 40 % . Zudem wurden sieben Mitarbeiterinnen in technische Führungspositionen befördert.

Technologische Innovation: Ein Highlight war die Entwicklung und Präsentation des Sign-Language Avatars durch Reinhard Grandl bei der IBC 2025 , was Bitmovins Fokus auf barrierefreie Streaming-Lösungen unterstreicht.

Internationale Anerkennung: Bitmovin wurde bei der IBC 2025 mit zwei prestigeträchtigen Preisen ausgezeichnet: dem IABM Impact Award für die „Women in Streaming“-Initiative und dem Corporate Star Award für systemische Inklusionsbemühungen.

Globale Kultur & Community: Neben intensiven Kompetenz-Workshops (z. B. mit Dr. Meike Lauggas) wurden erfolgreiche Netzwerkformate wie „Women in Streaming“ (London/NYC) und der International Women's Day Lunch (UK) etabliert.

Sichtbares Leadership: Die aktive Interessenvertretung durch DEI-Advocates wie Daniel Hölbling-Inzko, Markus Hafelner, Yuliia Pelekh und Anuja Vagh (u. a. via LinkedIn) festigte Bitmovins Ruf als attraktiver, inklusiver Arbeitgeber im globalen Tech-Sektor.

Systemische Verankerung: Durch die Integration von DEI-Metriken in die HR-Systeme (BambooHR) wurde eine nachhaltige Datenbasis für künftige Inklusionsmaßnahmen geschaffen.

Projektpartner

- bitmovin GmbH