



Vortragsreihe

Theorie-Praxis-Dialog zu Gender- und Diversitätsmanagement

Die Vortragsreihe der Abteilung „Gender and Diversity in Organizations“ begleitet die Einrichtung des Kompetenzfeldes „Gender- und Diversitätsmanagement“ an der WU Wien. In den Vorträgen werden Praxis- und Theorie-Dimensionen des Themenfeldes behandelt, wobei die betriebswirtschaftliche Relevanz von Gender- und Diversitätsmanagement sowie Lösungsansätze zur Implementierung im Zentrum stehen.

Die Vortragsreihe soll den Studierenden, interessierten Personen an der WU und anderer Universitäten sowie InteressentInnen aus der Praxis diesen Themenbereich zugänglich machen und die Diskussionen über die Disziplinen hinweg anregen.

Nähere Informationen: www.wu-wien.ac.at/inst/gender
Der Besuch der Vortragsreihe ist kostenlos.

Donnerstag, 5. Oktober 2006

EAGLE – das GLBT Mitarbeiternetzwerk der IBM

Diversity & Inclusion bei IBM am Beispiel des Mitarbeiternetzwerkes für Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender

"Diversity & Inclusion" ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenspolitik bei IBM und bedeutet nicht nur die Achtung der Würde und Rechte jedes Einzelnen, sondern vielmehr Verständnis, Respekt, Wertschätzung und Offenheit gegenüber menschlichen und kulturellen Unterschieden. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist einzigartig und wird dabei unterstützt, die persönlichen Fähigkeiten zu entwickeln und optimal einzusetzen - unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung oder sexueller Orientierung.

Schwule, Lesben, Bi- und Transsexuelle (GLBT) sollen sich offen zu ihrer sexuellen Identität bekennen können, ohne Nachteile befürchten zu müssen und gleichrangig am Arbeitsleben teilnehmen können. Ein wichtiger Schritt auf dem Wege zu dieser Kulturveränderung bei IBM Österreich war die Gründung eines Mitarbeiternetzwerkes für GLBT. Die IBM will damit allen Mitarbeiter/innen - gleich welcher sexuellen Orientierung - die Möglichkeit geben, sich auszutauschen und ihr volles Potential zu entfalten.

Vortragender: **Mag. Christian H. Steinmetz**
IT Architekt, Repräsentant EAGLE, IBM Österreich

18-20 Uhr, Großer Sitzungssaal der WU, Augasse 2-6, 1090 Wien,
2. Stock – Kern D - anschließend Buffet

Anmeldung unter: margit.feibel@wu-wien.ac.at oder 01/31336/5182

Dienstag, 24. Oktober 2006

„Messbar profitieren“

Die Diversity Scorecard der equalizent

equalizent GmbH ist ein Qualifikations- und Kompetenzzentrum für Gehörlosigkeit, Schwerhörigkeit, Gebärdensprache und Diversity Management.

In dem bilingualen Unternehmen (Österreichische Gebärdensprache und Deutsch) werden folgende Ziele fokussiert: Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt, Erhalt von Arbeitsplätzen, Förderung von lebensbegleitendem Lernen sowie Aus- und Weiterbildung arbeitsmarktpolitisch benachteiligter Zielgruppen. Diversity Management ist seit 2004 explizit im Unternehmen verankert und wird als Gewinn für Arbeits- bzw. Lernprozesse betrachtet.

Um sowohl dem Prinzip der Wirtschaftlichkeit als auch der besonderen sozialen Verantwortung gerecht zu werden, wurde eine umfassende Diversity Scorecard für das Unternehmen entwickelt.

Der Vortrag umreißt diese 4 Säulen der DSC (Zugänglichkeit, (Ein)Bindung, herausragende Leistungen, organisationale Lernfähigkeit) hinsichtlich Indikatoren, Zielen und Maßnahmen und beschreibt den Verlauf der Implementierung. Welche Chancen birgt die DSC? Wie wirkt sie sich auf die Gesamtentwicklung der Organisation aus?

Vortragender: **Norbert Pauser**

Beauftragter für Diversity Management,
Vorsitzender der AG 251-02 „Diversity Management“ im ON

Der Vortrag und die anschließende Diskussion werden in Österreichischer Gebärdensprache gedolmetscht.

18-20 Uhr, Konferenzraum D706, UZA4, Nordbergstraße 15, 1090 Wien,
7. Stock – Kern D - anschließend Buffet

Anmeldung unter: margit.feibel@wu-wien.ac.at oder 01/31336/5182

Dienstag, 7. November 2006

Diversity & Inclusiveness – bei Royal Dutch Shell

Ein formaler, konzernweiter Standard

Diversity ist ein breitgefächertes Konzept, das all die Dinge beinhaltet, in denen sich Menschen voneinander unterscheiden.

Diversity ist eine Quelle für Lernen und kreative Ideen und bedeutet eine Bereicherung für Individuen und das Unternehmen.

Aber Diversity allein reicht nicht aus...

Um den Wert all unserer Unterschiede nutzen zu können, müssen wir ein integratives Arbeitsumfeld gestalten, fördern und aufrechterhalten.

Inclusiveness bedeutet, einen Arbeitsplatz zu schaffen, in dem Diversity geschätzt wird; eine Umgebung, in der jeder die Möglichkeit hat, seine Fähigkeiten zu entwickeln und Talente zu entfalten.

Für alle Geschäftseinheiten der Royal Dutch Shell gilt ein formaler D&I Standard.

Die Erreichung von klar definierten Zielen wird durch ein Management System und Toolkit unterstützt.

Der Vortrag erläutert dieses Konzept und die Umsetzung in der Praxis.

Vortragende: **Mag.^a Helga Posch-Lindpaintner**

Human Resource Managerin, Shell Austria

Der Vortrag und die anschließende Diskussion werden in Österreichischer Gebärdensprache gedolmetscht.

18-20 Uhr, Großer Sitzungssaal der WU, Augasse 2-6, 1090 Wien,
2. Stock – Kern D - anschließend Buffet

Anmeldung unter: margit.feibel@wu-wien.ac.at oder 01/31336/5182

Univ. Zentrum Althanstraße und Außenstellen



Großer
Sitzungssaal
UZA 1, Kern D,
2. Stock
(5. 10. 2006 &
7. 11. 2006)

Konferenzraum
D706
UZA 4, Kern D,
7. Stock
(24. 10. 2006)

- UZA 1 = Univ. Zentrum Althanstraße 1 - Augasse 2-6
- UZA 2 = Univ. Zentrum Althanstraße 2 - Nordbergstraße 2
- UZA 3 = Univ. Zentrum Althanstraße 3 - Althanstraße 39-45
- UZA 4 = Univ. Zentrum Althanstraße 4 - Nordbergstraße 15

Kolping = Kolpinghaus - Althanstraße 51
Franz Klein Gasse 1