

EQUAL

Antidiskriminierung und Diversity Management in EQUAL.

Viele der bestehenden EQUAL-Entwicklungspartnerschaften greifen quer durch die Themenbereiche Antidiskriminierung und Diversity Management in unterschiedlichster Form auf und entwickeln dabei neue Wege und Werkzeuge.

Alle Bemühungen gehen davon aus, dass sich zur Bekämpfung von institutioneller Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit grundlegende Veränderungen in Betrieben, Institutionen und Verwaltungen vollziehen müssen. Die Partnerschaften bieten Unterstützung für solche Veränderungsprozesse.

Diversity Management ist ein Konzept, das darauf abzielt, soziale Unterschiede in Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Schicht oder Lebenszusammenhängen für die Weiterentwicklung von Organisationen und Gesellschaften zu nutzen. Bewusste, gelebte Vielfalt soll Organisationen und Gesellschaften bereichern und zu deren Entwicklung beitragen. Verschiedenheit gilt nicht als Defizit oder als Hemmnis für Entwicklung, sondern als Chance. Die gegebene Verschiedenheit und Vielfalt sollen produktiv genutzt werden, wobei aber insbesondere auf die Gleichwertigkeit geachtet werden muss. Bei entsprechender Organisationskultur und ent-

sprechendem Management führt Vielfalt zu innovativeren, kreativeren Lösungen. Und genau hier setzen viele der Partnerschaften an: Ein breites Angebot von gezielten Maßnahmen zur Erkennung und Identifikation von Diskriminierung oder Ungleichbehandlung und zur Sensibilisierung von ArbeitgeberInnen wie ArbeitnehmerInnen wurde entwickelt. Zielgerichtet werden jeweils spezifische Aktivitäten zur Unterstützung von MitarbeiterInnen, PersonalvertreterInnen und Management angeboten. Es geht darum, die handelnden und involvierten Personen und Organisationseinheiten zu unterstützen und den Betrieben/Organisationen Instrumente an die Hand zu geben, mit denen sie Diskriminierung erkennen, wirksam gegensteuern und ihre Aktivitäten evaluieren können. Wichtig ist dabei die intensive Zusammenarbeit mit den jeweiligen Pilotunternehmen oder -organisationen über einen längeren Zeitraum.

Elisabeth Freudenthaler-Brandtner
EQUAL Büro Österreich

Integration

EQUAL-Entwicklungspartnerschaften INTERkulturLotsen und Sensi_Tec.

Gleichbehandlung benachteiligter Personen und Förderung von Vielfalt am Arbeitsmarkt sind das deklarierte Ziel von EQUAL. Die Entwicklungspartnerschaften, wie im Folgenden INTERkulturLotsen und Sensi_Tec, setzen dieses vor Ort um.

INTERkulturLotsen Österreich

Die Entwicklungspartnerschaft INTERkulturLotsen Österreich (IKLÖ) setzt sich mit der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsmarkt auseinander. Ziel ist eine bessere Integration von MigrantInnen in Betriebe, Verwaltungen und Organisationen.

Den zentralen Ansatzpunkt bildet die Ausbildung zu InterkulturlotsInnen. Dabei werden MitarbeiterInnen als Vertrauenspersonen und AnsprechpartnerInnen in allen Diskriminierungs- und Konfliktfällen ausgebildet.

Die Ausbildung verbindet die Sensibilisierung für Diskriminierung am Arbeitsplatz mit Organisations- und Personalentwicklungsmethoden sowie alternativen Konfliktlösungsstrategien zu einem völlig neuen Qualifizierungsansatz. Zugleich entwickeln die TeilnehmerInnen Praxisprojekte, die auf spezifische Probleme am Arbeitsplatz eingehen und vor Ort umgesetzt werden. Die verschiedenen Projekte sind unter www.interkulturlotsen.at zu finden. Sie reichen von der Evaluierung betriebs- und personalwirtschaftlicher Effekte von Managing Diversity bis zu einer Konzeption zur Förderung der Rekrutierung von

BewerberInnen mit Migrationshintergrund für Polizei und Gendarmerie.

Sensi_Tec

Sensi_Tec steht für „Sensibilisierung und Technologie“. Das Projekt beschäftigt sich mit Ungleichheiten und Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt. Damit wird Menschen mit Behinderung insbesondere unter Nutzung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert.

Um innerbetrieblich optimale Rahmenbedingungen zu schaffen, werden ArbeitnehmerInnen mit gezielter Information ebenso angesprochen wie ArbeitgeberInnen, Medien, politisch Verantwortliche und EntscheidungsträgerInnen.

Die Sensibilisierungsmaßnahmen von Sensi_Tec reichen von der Schaffung eines integrierten Leistungsangebots für Unternehmen über den Einsatz von IntegrationsakteurInnen zur Erhöhung der Integrationsaktivitäten in Betrieben bis hin zur Entwicklung eines Gütesiegels für Websites mit Barrierefreiheit.

Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt in Modulen wie „sensi_pool“, in dessen Rahmen etwa eine Hörfunkredaktion aufgebaut wurde, in der Menschen mit Behinderung mitarbeiten. Ein anderes Modul, „web_barrierefrei“, setzt sich mit den unzähligen Hürden im Internet auseinander. Dort sind die meisten Websites im Gegensatz zu www.sensitec.info nicht barrierefrei gestaltet.

Check your (E)Quality!

Das EQUAL-Projekt „Gleiche Chancen im Betrieb“ unterstützt Unternehmen, Vielfalt in ihrer Belegschaft und wirtschaftlichen Orientierung zu fördern.

Dadurch können die Stärken der multikulturellen (Arbeits-)Gesellschaft vermehrt genutzt werden. Um dieses

Ziel zu erreichen, wird gemeinsam mit dem jeweiligen Unternehmen ein Code of Conduct erarbeitet und umgesetzt.

Für einen ersten Überblick bietet sich unter <http://www.gleiche-chancen.at/equality> die Möglichkeit, mittels eines

Onlinetests den Handlungsbedarf des eigenen Unternehmens abzufragen. Der Test gibt dabei erste Anhaltspunkte für Dringlichkeit und Umfang zur Optimierung der Unternehmensentwicklung.



www.gleiche-chancen.at/equality