

DisAbility Confidence Day, 23. November 2021

Daten & Fakten	
Format	Als größtes B2B-Event zum Thema Behinderung ist der DisAbility Confidence Day das Jahreshauptevent des myAbility Wirtschaftsforums und schafft einmal pro Jahr eine öffentlichkeitswirksame Plattform für Entscheidungsträger:innen aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft.
Uhrzeit	Einlass ab 16:15 Uhr, Hauptprogramm: 17 – 19 Uhr, Ende der Veranstaltung: ca. 21 Uhr
Veranstalter	myAbility Social Enterprise GmbH im Rahmen des myAbility Wirtschaftsforums
Ort	Julius-Raab-Saal der Wirtschaftskammer Österreich (Wiedner Hauptstraße 63, 1040 Wien)
Ablauf samt Zeitplan	<p>Vorläufiger Ablaufplan:</p> <p>17:00 – Eventteaser-Video und Begrüßung</p> <p>17:05 – Begrüßung durch Harald Mahrer</p> <p>17:15 – Keynote Katrin Langensiepen</p> <p>17:45 – Podium ESG-Kriterien</p> <p>18:15 – Interaktives, persönliches Talkformat</p> <p>19:00 – Ende des Hauptprogrammes</p> <p>ab 19:00 - <i>get2gether und Buffet</i></p>
Moderation	Vera Schmid (ORF III) & Miriam Labus (ORF Sport+)
Setting	Keynotes, Podium, Gesprächsformate Kinobestuhlung vor Ort, Online-Live-Stream
Zielgruppe/n der Veranstaltung	<p>Publikum: ca. 300 Gäste</p> <p>Unternehmen und Wirtschaftstreibende (C-Level, HR, D&I)</p> <p>Menschen mit Behinderungen</p>
Teilnehmer:innen und Podium	<p>Speaker:</p> <ul style="list-style-type: none"> -) Katrin Langensiepen (EU-Parlament) -) Robert Zadrazil (UniCredit Bank Austria) -) René Knapp (UNIQA) -) Christine Catasta (ÖBAG) -) Karl Heinz Hofbauer (Takeda) -) Barbara Redlein (PWC) -) Martin Graf (Energie Steiermark) -) Gregor Demblin (myAbility)
Anwesende Medien (Presse)	ORF III, Print und Online-Medien (tba)

Fotograf + Social Media	Fotograf: Stefan Joham (myAbility) Social Media: Veronika Poindl + Lisa Traxler (myAbility)
Kontakt vor Ort	Eventorganisatorin: Veronika Poindl (B2B Marketing & Event Advisor, myAbility), [REDACTED], [REDACTED]
Sonstige wichtige Hinweise	COVID-19-Beauftragter: Sebastian Brettl (Manager myAbility Wirtschaftsforum, myAbility), [REDACTED] 51 50

Ihre Rolle am #DCD21:

Nach ihrer Keynote werden Sie am 30-minütigen Hauptpodium des DisAbility Confidence Day zum Thema ESG (Environmental Social Governance) mit dem Titel „Social is the new green.“ teilnehmen. Unter der Moderation von Vera Schmidt (ORF) diskutieren Robert Zadrazil (Unicredit Bank Austria), Christine Catasta (ÖBAG) und Gregor Demblin (myAbility).

In diesem Programmabschnitt wollen wir Raum schaffen, um über die Rolle der ESG-Kriterien bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu sprechen. Soziale Nachhaltigkeit rückt durch EU-Taxonomien immer mehr in den Fokus großer Unternehmen und stellt Sie vor die Herausforderung die Erreichung ihres sozialen Wirkens gegenüber Investor:innen und Kapitalgeber:innen zu dokumentieren und nachzuweisen. Wir stellen die Frage, ob diese Entwicklungen im Kontext Behinderung zum mehr Inklusion führen werden.

Als Vorstandsvorsitzender in der Finanzdienstleistungsbranche sind Sie der Praxis-Experte am Podium. Die Moderation wird sich in der Diskussion an folgenden Schwerpunkten orientieren:

- Wie beeinflussen ESG-Kriterien unternehmerisches Handeln bereits jetzt?
- Welche politische Relevanz die ESG-Kriterien in Brüssel haben?
- Werden Taxonomien zukünftig positiv zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen in unserer Wirtschaft beitragen, oder gibt es ihrer persönlichen Einschätzung nach Treiber, die wichtiger sind?

Um eine angeregte und offene Diskussion zwischen den Expert:innen auf dem Podium anzustoßen, bitten wir Sie Ihre Antworten kurz und prägnant zu halten.

Anhang

myAbility ist ein etabliertes **Social Business** im deutschsprachigen Raum. Als professionelle Unternehmensberatung mit sozialem Auftrag hilft myAbility ihren Partnerunternehmen dabei **die Potenziale von Menschen mit Behinderungen als Kund:innen und Mitarbeiter:innen zu nutzen und wirtschaftliche Vorteile zu generieren**. Dazu werden folgende Dienstleistungen angeboten:

- **Unternehmensberatung:** Unterstützung in jeder Phase der DisAbility Journey – von erstmaliger Orientierung mit dem DisAbility Kompass, über die Etablierung von DisAbility Management, Prozess- und Organisationsberatung bis hin zu virtuellen Awareness-Trainings.
- **Recruiting Services:** myAbility.jobs – die größte Jobplattform für Menschen mit Behinderungen im DACH-Raum, myAbility Talent® Programm – Karriereprogramm für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen als Talent Pool für Unternehmen.
- **Barrierefreiheit:** Beratung zur Erhöhung der digitalen Accessibility mit Web-Checks von Webseiten, Apps und digitalen Produkten, sowie Usability Tests von Produkten und Services zur Erhöhung der Barrierefreiheit.

Die Vision von myAbility ist es „**Gemeinsam mit der Wirtschaft eine chancengerechte und barrierefreie Gesellschaft zu schaffen.**“ Das Social Business arbeitet mit über 300 Partnerunternehmen an dieser Vision.

myAbility Wirtschaftsforum

Das myAbility Wirtschaftsforum ist das größte B2B-Netzwerk zum Thema Wirtschaft und Behinderung im DACH-Raum. Die aktuell **54 offiziellen Mitgliedsunternehmen** tauschen sich bei zahlreichen digitalen und Präsenzevents regelmäßig unternehmens- und bereichsübergreifend zu den Herausforderungen eines erfolgreichen DisAbility Managements aus. Das Team von myAbility unterstützt diesen moderierten Wissensaustausch mit Know-How aus einem **großen internationalen Netzwerk**. Unter anderem steht das

B2B-Netzwerk in einer strategischen Kooperation mit „Business DisAbility International“, dem „Zero Project“, „Purple Space“ und ist offizieller Vertreter von Österreich im „Global Business DisAbility Network“ der ILO.

Thema Behinderungen

15 % der Bevölkerung haben eine Behinderung (Quelle: WHO). Während in Österreich mit seinen immer älter werdenden Angestellten jedes Jahr über 90.000 Beschäftigte eine Behinderung erwerben, werden Menschen mit Behinderung weder im Arbeitsleben, noch als Kundengruppe entsprechend beachtet. Weltweite Erfahrungen und unsere eigenen Untersuchungen haben gezeigt, dass ein Potential in der Größenordnung von rund 2% der gesamten Personalkosten eines Unternehmens allein durch eine bessere Einbindung von Mitarbeiter:innen mit Behinderung in den Arbeitsprozess gehoben werden kann.

Eine aktives DisAbility Management, trägt somit nicht nur zur Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen bei, sondern birgt ein **enormes wirtschaftliches Potenzial** für Wirtschaftstreibende.

Inclusive Wording

DO	DON'T
<p>Menschen mit Behinderungen / behinderte Menschen Eine Behinderung definiert nicht den ganzen Menschen.</p> <p>Eine Behinderung haben Ich bin nicht meine Behinderung, ich habe eine Behinderung.</p> <p>Beeinträchtigung Dieses Wort kommt aus den Disability Studies und bezieht sich klar auf die körperlichen Aspekte einer Behinderung. Momentan wird</p>	<p>Der/die Behinderte - behindert sein Durch diese Wortwahl wird man auf die Behinderung reduziert, als wäre es das einzige, identitätsstiftende Merkmal.</p> <p>Handicap Kommt von einem alten englischen Spiel und wird heute auch im Englischen nicht mehr für behinderte Menschen verwendet.</p> <p>Besondere Bedürfnisse/ besondere Fähigkeiten</p>

dieses Wort sehr oft verwendet und ist per se nicht falsch. Das Wort Behinderung bringt jedoch auch die soziale Dimension der Behinderung durch außen ein, warum wir das Wort „Behinderung“ bevorzugen.

Disability

Auf den englischen Begriff auszuweichen ist in unserer Arbeit mit Unternehmen oft eine gute Möglichkeit in das Thema zu starten. So sprechen wir in unserer Beratung auch von Disability Recruiting.

Einschränkung

Nicht nur Unternehmen tun sich manchmal sehr schwer mit der Klarheit des Wortes Behinderung, auch die Menschen mit Behinderung haben mitunter Probleme sich hier einzuordnen. „Einschränkung“ verwenden wir in Kontexten wo die Einordnung als „Behinderung“ sich als schwierig erweist. Und auch dann, wo es um ein breiteres Verständnis geht.

Das ist unserer Ansicht nach die unpassendste Form der Angst vor dem Begriff „Behinderung“ – wir wollen das Thema Behinderung in die Normalität bewegen und nicht aus der Behinderung zwanghaft etwas „Besonderes“ machen.

Taubstumm

Gehörlose Menschen sind nicht per se stumm. Sie kommunizieren zum Großteil durch Gebärdensprache, die in Österreich seit 2005 auch eine öffentlich anerkannte Sprache ist.

Mongoloide

Diese Bezeichnung ist höchst diskriminierend und keine geeignete Wortwahl für Personen mit Trisomie 21 bzw. dem Down Syndrom.

Weitere Hinweise zu inklusiver Sprache:
<https://www.myability.org/news/inklusive-woording>