



PROUT AT WORK-KONFERENZ
DÜSSELDORF
21. OKTOBER 2016

**ANDERS.
ZUSAMMEN.
ARBEITEN.**



**PROUT AT WORK
KONFERENZ 2016**

**DÜSSELDORF
PwC NIEDERLASSUNG**

INHALT

AGENDA	6
BESCHREIBUNG KEYNOTES	8
BESCHREIBUNG VORTRÄGE.....	10
BESCHREIBUNG BREAKOUTS.....	12
RAINBOW MAP	15
SPEAKERS	20
INTERVIEW VAUGHAN PRICE	24
PROUTEMPLOYER-PROGRAMM	26
FÜNF FRAGEN	28
2016 IN BILDERN	30

IMPRESSUM

PROUT AT WORK-FOUNDATION
 Dantestraße 29, 80637 München, Telefon: +49 89 9228 6199, Fax: +49 89 9228 6198
 Mail: info@proutatwork.de, www.proutatwork.de
 Spendenkonto: Bank für Sozialwirtschaft, IBAN: DE06 7002 0500 0009 8266 00, BIC: BFS WDE33M UE

BILDNACHWEIS: iStock (Seite 2/3), Axa (Seite 8), Danny Frede (Seite 22), IBM (Seite 8), Albert Kehrer (Seite 30), Jan Patrick Margraf (Seite 5), Philipp Szyza (Seite 21, 31), privat (Seite 10, 16/17, 20/21), PwC (Seite 24), sodexo (Seite 29), thyssenkrupp (Seite 28), Undine Zumpe (Seite 5)
 GESTALTUNG: Liane Zimmermann, SATZ: Wolf Kamm // Complizenwerk, München

VORWORT

LIEBE LESER_INNEN, LIEBE KONFERENZTEILNEHMER_INNEN,

wir freuen uns, euch bei unserer PROUT AT WORK-Konferenz in Düsseldorf begrüßen zu dürfen. Das Motto dieses Jahres lautet „Netzwerk 4.0“, weil es auch für die Arbeitswelt gilt, sich auf die Veränderungen der Zukunft einzustellen. Es verspricht eine sehr spannende Veranstaltung zu werden. Einerseits erwarten wir eine weiter fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt und andererseits müssen wir uns gegen konservative Bewegungen in der Gesellschaft behaupten. Durch die verschiedenen Workshops wollen wir diese Veränderungen und etwaige Auswirkungen näher beleuchten und Lösungswege diskutieren. Wir hoffen dabei gemeinsame Antworten für die

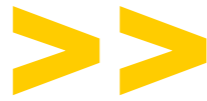
zukünftigen Herausforderungen zu entdecken und herauszufinden, wie unsere Netzwerke weiterhin einen Mehrwert und Hilfestellung in den Unternehmen bieten können. Auf den folgenden Seiten bekommt ihr einen detaillierten Überblick über die Workshops und die Redner, die mit einem kurzen Profil vorgestellt werden. Wir wünschen euch eine anregende Konferenz mit interessanten Kontakten und hoffen, dass ihr euer Netzwerk erweitern und viele neue Ideen und Inspirationen gewinnen könnt.



Albert Kehrer
Stiftungsvorstand



Dr. Jean-Luc Vey
Stiftungsvorstand



AGENDA

9:30

ANKOMMEN, REGISTRIERUNG, NETWORKING

10:00

ERÖFFNUNG UND BEGRÜSSUNG

Jean-Luc Vey, Vorstand PROUT AT WORK-Foundation

KEYNOTE

Vaughan Price, Executive Sponsors of GLEE@PwC

10:30

KEYNOTE

Dr. Astrid Stange,

Mitglied des Vorstands, Axa Konzern AG

Harry van Dorenmalen,

General Manager BeNeLux, IBM

11:35

KAFFEIPAUSE

12:00

BREAKOUT SESSIONS 01–03

01 PwC

LGBTs im Regenbogen des deutschen Steuerrechts

02 Deutsche Post DHL Group

Buchstabensalat – Sensibilisierung und Aufklärung zum Thema LGBTIQ durch Netzwerke

03 Pfizer

Out and Loud – Lernen von den USA

13:00

MITTAGESSEN

14:30

Wie erkläre ich einem Roboter, was Chancengleichheit ist?

Monika Wienbeck, BAYER AG

New Technology to move beyond bias

Elena Pollok, SAP Deutschland

15:15

Es betrifft nicht nur mich, sondern alle Menschen um mich herum

Angela Matthes, Baloise Life (Liechtenstein) AG

15:45

KAFFEIPAUSE

16:15

BREAKOUT SESSIONS 04–06

04 PROUT AT WORK & LSVD

Rome/Embassy/Advocate Model

05 CCEAG & Deutsche Börse

Netzwerkgründung heute

06 IBM

Out Role Models – neue Arten von LGBTI*-Sichtbarkeit im Unternehmen

17:45

Netzwerke – quo vadis?

Albert Kehrer, PROUT AT WORK

18:00

ENDE & NETWORKING



KEYNOTES

DR. ASTRID STANGE

Mitglied des Vorstands, Axa Konzern AG

Astrid Stange (50) studierte Wirtschaftswissenschaften an der Ruhr-Universität Bochum und promovierte zum Dr. rer. pol. am Institut für Volkswirtschaft der Technischen Universität Braunschweig. Ihre berufliche Karriere begann sie 1993 bei der Bertelsmann Buch AG zunächst als Assistentin der Bereichsleitung. 1995 übernahm sie die Leitung Direktmarketing-Service. 1998 wechselte sie zur Boston Consulting Group GmbH, wo sie 2011 zum Senior Partner und Managing Director ernannt wurde. Zum 1. Oktober 2014 wechselte sie in den Vorstand der AXA Konzern AG. Hier verantwortet Stange das Ressort Strategie, Personal, Kundenmanagement und Organisation.



HARRY VAN DORENMALEN

Chairman IBM Europe
General Manager IBM Benelux

Harry van Dorenmalen was appointed chairman of IBM Europe on October 1, 2010. He represents IBM to European institutions and other authorities such as NATO and the European Defence Agency on issues of international public policy and business regulation. In this role he also oversees the company's corporate citizenship, environmental affairs, intellectual property, standards development, venture capital and university relations activities across the region.

In addition to his responsibility of Chairman IBM Europe, Harry also serves as General Manager IBM Benelux and Country General Manager, IBM Netherlands. Harry sits on the Advisory Board of the Lisbon Council and the Electronic Communication Platform Netherlands and serves as board member on the Dutch Employers Organisation and the Economic Development Board Amsterdam.

Harry serves as board member of the Dutch IT industry association, Nederland ICT. Harry holds a degree in Business Administration from the University of Delft. He is married and has two daughters.



VIELFALT IST UNSERE REALITÄT ...



... Inklusion ist unsere Wahl.

Die Förderung von **Chancengleichheit** ist fest in der Unternehmenskultur von Sodexo verankert und wird nach innen und außen aktiv gelebt. Als eines der weltweit führenden Unternehmen für **Vielfalt und Inklusion** ist die Beschäftigung mit **sexueller Orientierung** und **geschlechtlicher Identität** einer unserer fünf Diversity-Pfeiler, für die wir uns einsetzen. Als **PROUTEMPLOYER** schaffen wir in Deutschland ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem kein Platz für Homo- und Transphobie ist.

www.sodexo.de

sodexo
QUALITY OF LIFE SERVICES

VORTRÄGE

Monika Wienbeck, BAYER AG

WIE ERKLÄRE ICH EINEM ROBOTER, WAS CHANGENGLEICHHEIT IST?

Die technischen Möglichkeiten der Digitalisierung beeinflussen bereits heute die Auswahl und Entwicklung von MitarbeiterInnen in der Industrie. Noch offen ist dagegen die Frage, wie der Einsatz von künstlicher Intelligenz und virtueller Realität in diesen Prozessen beeinflusst werden kann. Monika Wienbeck erörtert in ihrem Vortrag Fragen zur wirtschaftlichen und prozesstechnischen Dimension dieses Themas. Zu den öffentlichen Diskussionsprozessen gehört die ILO-Initiative „The Future of Work“. Die Referentin stellt Handlungsmöglichkeiten auf innerbetrieblicher und politischer Ebene vor. Ziel des Vortrags ist es, die TeilnehmerInnen der Konferenz zu einer Diskussion über die angesprochenen Themenfelder anzuregen.



Angela Matthes, Baloise Life (Liechtenstein) AG

ES BETRIFFT NICHT NUR MICH, SONDERN ALLE MENSCHEN UM MICH HERUM

„Eines der ersten Dinge, die ich über mein Geschlecht gelernt habe, war, dass es nicht nur mich betraf, es betraf auch alle Menschen um mich herum!“, so Decker Moss, Creative Director, Trans-Mann, TEDxColumbus 2013. Angela Matthes zeigt auf, was im Umfeld einer Transition geschieht, welche Chancen entstehen und wie man mit der Methode von „Fair Process“ das Umfeld unterstützen und zu wertvollen Reisebegleitern für die Transition machen kann.



VIelfALT LEBEN.

Deutsche Post DHL Group beschäftigt weltweit rund 500.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den unterschiedlichsten nationalen, ethnischen und persönlichen Hintergründen. Darunter sind Menschen mit Behinderung, unterschiedlicher sexueller Orientierung sowie vielen weiteren Merkmalen, die unsere Identität prägen. Diese Vielfalt macht unseren Konzern einzigartig und erfolgreich. Wir leben Vielfalt und wir fördern Vielfalt.

www.dpdhl.com

BREAKOUTS

CCEP & Deutsche Börse

NETZWERKGRÜNDUNG HEUTE

Ihr tragt euch mit dem Gedanken, ein Netzwerk zu gründen? Ihr wisst nicht, wie ihr Gleichgesinnte im Unternehmen findet? Euer Unternehmen hat viele Standorte und ihr fragt euch, wie ihr eure Zielgruppe erreichen könnt? Mit welchen Aktionen verschafft ihr euch die notwendige Sichtbarkeit im Unternehmen? Wie die ersten Schritte zur Netzwerkgründung aussehen können, welche Hürden zu nehmen sind, welche Meilensteine den Weg säumen und wer unterstützen kann – zu diesen Fragen wollen wir uns gemeinsam in unserem Workshop austauschen. Das Rainbow-Network der Coca-Cola Erfrischungsgetränke European Partners Deutschland und das LGBT-Netzwerk von Eurexclearing laden euch ein zu einem regen Austausch.

Deutsche Post DHL Group

BUCHSTABENSALAT – SENSIBILISIERUNG UND AUFKLÄRUNG ZUM THEMA LGBTIQ DURCH NETZWERKE

Seit mehreren Jahren werden Workshops zum Thema LGBTIQ für Auszubildende bei Deutsche Post DHL Group durchgeführt. Als „Straight Ally“ gibt Jürgen Driftmeier anhand von Praxisbeispielen einen Einblick in erfolgreich angewandte Methoden zu Sensibilisierung und Aufklärung.

IBM

OUT ROLE MODELS – NEUE ARTEN VON LGBTI*-SICHTBARKEIT IM UNTERNEHMEN

IBM hat 2016 ein neues Out-Role-Model-Programm weltweit umgesetzt. Ziel ist es, sichtbare Beispiele und Vorbilder für LGBTI*-Mitarbeiter_innen zu haben, mit Breitenwirkung. Wir stellen die Grundzüge des IBM-Programms vor und erarbeiten mit den Teilnehmer_innen einen verallgemeinerten Ansatz für andere Unternehmen bzw. auch gern anhand von konkreten Beispielen aus der teilnehmenden Runde. Dazu gehören insbesondere: Definition und Abgrenzung von Out-Role-Models, Findungsprozess und Initialisierung, Rollenverständnis und Unterstützungsansätze, Synergien mit Diversity-Network-Gruppen und Straight-Ally-Initiativen.

SIEMENS
Ingenuity for life

Siemens zeigt Flagge

Regenbogenflaggen an vielen Siemens-Standorten

Das Arbeitsumfeld ist entscheidend. Unternehmen müssen ein Arbeitsumfeld schaffen, das offen, tolerant und einladend ist. Nicht selten wird argumentiert, dass sexuelle Orientierung und Identität keine Rolle spielen im beruflichen Alltag. Für ein motivierendes Arbeitsumfeld ist es wichtig, andere Kolleginnen und Kollegen an den privaten Ereignissen teilhaben zu lassen, in dem sich jeder vollständig anerkannt und wertgeschätzt fühlt.



Siemens Personalvorstand und Chief Diversity Officer Janina Kugel sagt: „Wir zeigen Flagge: Gegen Homophobie und für ein respektvolles Miteinander. Bei uns muss niemand die eigene Identität an der Firmenpforte abgeben, weshalb wir während der „PrOut@Work“ Konferenz an vielen deutschen Standorten Regenbogenflaggen hissen. Allen Mitarbeitern, die sich an der Aktion beteiligen, möchte ich für ihr

Engagement danken. Es zeigt, wie sehr wir Vielfalt wertschätzen.“

„Bei uns muss niemand die eigene Identität an der Firmenpforte abgeben“

Janina Kugel, Vorstand Human Resources und Chief Diversity Officer

Gemeinsam mehr erreichen. Doch gemeinsam ist man stärker. Daher gibt es Netzwerke, um mehr Sichtbarkeit zu bekommen und die Situation der LGBTI-Beschäftigten zu

verbessern. Bereits das Wissen darüber, nicht allein zu sein, hilft einigen Kolleginnen und Kollegen weiter. „Außerdem engagieren sich die Netzwerke dafür, der kaum sichtbaren Dimension sexuelle Orientierung und Identität Sichtbarkeit zu verleihen und stehen als Ansprechpartner für *Alle*, beispielsweise beim eigenen Coming Out oder dem Coming Out eines Kollegen auf Augenhöhe zur Verfügung.“ – so Andrea Scheerbaum und Martin Korinth.

Denn es darf nicht mehr Glückssache sein, ob das berufliche Umfeld gegenüber anderen sexuellen Orientierungen und Identitäten offen und aufgeschlossen ist. „Wir leben ganz nach dem Motto: Bei uns zählt nur Köpfechen! Deshalb ist es mir wichtig, dass wir uns alle als Menschen wahrnehmen und respektieren.“ Siemens hat das erkannt und arbeitet an Aufklärung und einem offenen Umfeld“. – so Gerald Bechtold, Leiter Service Lifecycle Management bei Siemens Healthineers.



Siemens Truck zum CSD 2016 in Berlin.

BREAKOUTS

Pfizer

OUT AND LOUD – LERNEN VON DEN USA

Was ist privat, was ist öffentlich? Was ist Sache der Mitarbeitenden, was Verantwortung des Unternehmens? Der Umgang mit sexueller Orientierung und Identität am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft ist auch in liberalen westlichen Staaten divers. Unternehmen in den USA verstehen sich beispielsweise stärker als Advokaten für ihre Mitarbeitenden und machen das öffentlich deutlich. Wie sieht Public Advocacy aus? Wie steht es darum wirklich? Was können wir von den Impulsgebern in US-Amerika lernen?

PROUT AT WORK & LSVD

ROME / EMBASSY / ADVOCATE MODEL

„Schwierige“ Länder sind für alle Arten von Organisationen eine Herausforderung. Sobald LGBTIQ-Themen eingeschlossen werden wollen, erreichen die Herausforderungen eine neue Dimension. Soll ein Unternehmen Recht und Gesetz des jeweiligen Landes umsetzen, einen „sicheren Hafen“ innerhalb des lokalen Betriebs gewährleisten oder proaktiv sich für die Chancengleichheit für ihre LGBT-Belegschaft einsetzen? PROUT AT WORK und der LSVD möchten mit euch in diesem interaktiven Workshop diese Fragen umfänglich erforschen. Dabei sollen Aspekte von Mitarbeitermobilität, Talentförderung ebenso diskutiert werden wie, welche Rolle Unternehmen in LGBTIQ-feindlichen Ländern im Kampf für mehr LGBTIQ-Rechte einnehmen können und sollen.

PwC

LGBTS IM REGENBOGEN DES DEUTSCHEN STEUERRECHTS

„Die Regelungen dieses Gesetzes zu Ehegatten und Ehen sind auch auf Lebenspartner und Lebenspartnerschaften anzuwenden.“ – Kleiner Satz, große Wirkung. Das Einkommensteuergesetz ermöglicht damit, dass Lebenspartner eingetragener Lebenspartnerschaften gleichermaßen von den steuerlichen Vorteilen für Ehegatten profitieren. Welche Vorteile und Möglichkeiten sind das konkret? Von A wie außergewöhnliche Belastung bis Z wie Zusammenveranlagung von Lebenspartnern. Antworten auf diese und eure weiteren Fragen liefert unser Workshop.

Law Map (Index) May 2016

Hate crime and hate speech						Legal gender recognition & bodily integrity						Freedom of assembly, association & expression			Asylum				Total score %	Country							
Hate crime law (sexual orientation)	Hate speech law (sexual orientation)	Policy tackling hatred (sexual orientation)	Hate crime law (gender identity)	Hate speech law (gender identity)	Policy tackling hatred (gender identity)	Hate crime law and policies (intersex)	Existence of legal measures	Existence of administrative procedures	Name change	No 'Gender Identity Disorder' diagnosis or psychological opinion required	No compulsory medical intervention required	No compulsory surgical intervention required	No compulsory sterilisation required	No compulsory divorce required	No age restriction	Prohibition of medical intervention without informed consent (intersex)	Public events held, no state obstruction (last 3 years)	Associations operate, no state obstruction (last 3 years)			No laws limiting expression (national/local)	Law (sexual orientation)	Policy/other positive measures (sexual orientation)	Law (gender identity)	Policy/other positive measures (gender identity)	Law and policy/other positive measures (intersex)	
●	●		●	●			●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	34	Albania	
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	32	Andorra
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	7	Armenia
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	62	Austria
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	5	Azerbaijan
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	13	Belarus
●	●	○					●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	82	Belgium
●	●		○				●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	29	Bosnia&Herz.
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	24	Bulgaria
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	67	Croatia
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	32	Cyprus
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	32	Czech Republic
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	71	Denmark
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	36	Estonia
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	67	Finland
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	67	France
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	30	Georgia
●	●	○					●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	55	Germany
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	58	Greece
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	51	Hungary
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	59	Iceland
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	55	Ireland
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	20	Italy
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	32	Kosovo*
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	17	Latvia
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	18	Liechtenstein
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	18	Lithuania
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	50	Luxembourg
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	16	FYR Macedonia
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	88	Malta
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	14	Moldova
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	11	Monaco
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	45	Montenegro
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	66	Netherlands
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	65	Norway
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	18	Poland
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	70	Portugal
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	23	Romania
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	7	Russia
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	14	San Marino
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	32	Serbia
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	29	Slovakia
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	32	Slovenia
●	●	○					●	●	●	○	○	●	●	●	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	71	Spain
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	65	Sweden
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	33	Switzerland
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	9	Turkey
●	●						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	13	Ukraine
●	●	○	○	○	○	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	81	UK

*under UNSCR 1244/99

Country	Equality and non-discrimination													Family															
	Constitution (sexual orientation)	Employment (sexual orientation)	Goods & services (sexual orientation)	Education (sexual orientation)	Health (sexual orientation)	Equality body mandate (sexual orientation)	Equality action plan (sexual orientation)	Constitution (gender identity)	Employment (gender identity)	Goods & services (gender identity)	Education (gender identity)	Health (gender identity)	Equality body mandate (gender identity)	Equality action plan (gender identity)	Law (gender expression)	Law and policies (intersex)	Marriage equality	Registered partnership (similar rights to marriage)	Registered partnership (limited rights)	Cohabitation	No constitutional limitation on marriage	Joint adoption	Second-parent adoption	Automatic co-parent recognition	Medically assisted insemination (couples)	Medically assisted insemination (singles)	Trans people can marry a person of the other gender		
Albania																													
Andorra																													
Armenia																													
Austria																													
Azerbaijan																													
Belarus																													
Belgium																													
Bosnia&Herz.																													
Bulgaria																													
Croatia																													
Cyprus																													
Czech Republic																													
Denmark																													
Estonia																													
Finland																													
France																													
Georgia																													
Germany																													
Greece																													
Hungary																													
Iceland																													
Ireland																													
Italy																													
Kosovo*																													
Latvia																													
Liechtenstein																													
Lithuania																													
Luxembourg																													
FYR Macedonia																													
Malta																													
Moldova																													
Monaco																													
Montenegro																													
Netherlands																													
Norway																													
Poland																													
Portugal																													
Romania																													
Russia																													
San Marino																													
Serbia																													
Slovakia																													
Slovenia																													
Spain																													
Sweden																													
Switzerland																													
Turkey																													
Ukraine																													
UK																													

Symbols:
● national / federal application ⊙ applicable in some regions only

www.rainbow-europe.org

If you see challenges from different perspectives, how much better will the solutions be?

Diverse and inclusive teams make the working world better. Leveraging different perspectives fuels innovation, fosters collaboration and strengthens relationships.
www.ey.com/lgbt #BetterQuestions

■ ■ ■
The better the question.
The better the answer.
The better the world works.

SPEAKERS

THOMAS BIEGI

Thomas Biegi ist Director Communications bei Pfizer und mit seinem Team für die externe Unternehmenskommunikation des Pharmaunternehmens in Deutschland verantwortlich. Er hat Pfizers europäisches LGBT-Netzwerk OPEN gegründet und ist unter anderem Mitglied im Global LGBT Colleague Council des Unternehmens. Thomas arbeitet seit 2008 bei Pfizer und verfügt über vielfältige Erfahrung in Medienarbeit, Produkt-PR, Change- und Krisenkommunikation sowie Social Media. Zur Entspannung spielt Thomas Akkordeon oder praktiziert Yoga. Mit seinem Mann teilt er die Leidenschaft für Kunst, Kochen und Reisen.



PHILIP DIETRICH

/ Dipl.-Kfm. Senior Consultant, PwC People and Organisation
/ April 2011 Abschluss des Studiums der Wirtschaftswissenschaften als Diplom-Kaufmann an der Justus-Liebig-Universität Gießen
/ August 2011 Einstieg als Consultant bei PwC People and Organisation
/ Oktober 2014 Senior Consultant bei PwC People and Organisation
/ Schwerpunkt: Betreuung mittlerer und kleinerer Mandate, sowie VIPs und CEOs, Tax Compliance und Tax Consulting



JÜRGEN DRIFTMEIER

Mehr als zehn Jahre arbeitet Jürgen Driftmeier in der Abteilung Diversity bei Deutsche Post DHL Group. Dort ist er unter anderem verantwortlich für LGBTI-Themen und die Zusammenarbeit mit der PROUT AT WORK-Stiftung. Gleichzeitig ist er Gründer von RainbowNet, dem LGBTI-Netzwerk für Beschäftigte bei Deutsche Post DHL Group.



THOMAS HARTMANN

Thomas Hartmann berät bei IBM als Expert Consultant Banken und ist seit 4 Jahren Co-Chair des LGBT-Mitarbeiternetzwerks EAGLE in Deutschland. Neben Erfahrungen als Berater und personalverantwortliche Führungskraft hat er die Umsetzung der weltweiten IBM-Initiativen zu LGBT-Diversity unterstützt und Deutschland-spezifische Ausprägungen mitentwickelt, wie auch neue Konzepte für die praktische Zusammenarbeit im Mitarbeiternetzwerk.



PETRA KAHL

Petra Kahl unterstützt seit vielen Jahren die Schwul/Lesbische Community in Frankfurt. Seit September 2015 ist sie Sprecherin von marketPride, dem Netzwerk der Deutschen Börse Gruppe, dessen Mitbegründerin sie ist.

ALBERT KEHRER

Albert Kehrer begann seine Karriere in einer Unternehmensberatung. Anschließend hat er für einen globalen IT-Dienstleister als Business Development Executive eine GLBT-Sales-Strategie entwickelt. Danach baute er in einem großen Beratungshaus als Head of Diversity & Inclusion das Diversity-Management für Deutschland auf. Heute ist Albert Kehrer selbstständiger Diversity-Experte und Coach. Er begleitet Unternehmen, Organisationen und Verbände bei der Umsetzung von nachhaltigem Diversity-Management. Albert ist Mitbegründer von PROUT AT WORK und seit der Gründung der Stiftung 2013 im Vorstand. Er engagiert sich seit fast 15 Jahren zu LGBTIQ-Diversity in und für Mitarbeiternetzwerke in Deutschland und Europa und für ein gezieltes Talent-Management von LGBTIQ-Menschen in Unternehmen.



ANGELA MATTHES

Angela Matthes ist „amtlich“ erst 2 Jahre alt. Existiert hat sie schon viel länger, lebte und arbeitete aber nicht in ihrer gefühlten Geschlechtsidentität. Seit 3 1/2 Jahren ist sie Vorsitzende der Geschäftsleitung der Baloise Life (Liechtenstein) AG und arbeitet bereits seit 33 Jahren für die Baloise, eine europäische Versicherungsgruppe mit Sitz in der Schweiz. Sie besitzt einen Master of Business Administration der Universität Rochester (NY, USA) und einen Executive Master in Consulting and Coaching for Change der INSEAD Business School in Fontainebleau (Frankreich). Sie verbringt ihre Freizeit gerne an der frischen Luft, in der Natur, reist, tanzt gerne und macht Yoga.



ERIK MUSCHEITES

Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (Steuern und Prüfungswesen, B.A.) sowie der Mannheim Business School (Taxation, M.Sc.) in Mannheim. Seit 2015 Steuerberater. Seit dem 1.10.2007 ist er bei der PwC AG WPG beschäftigt. Erik Muscheites ist Manager in der Abteilung People and Organisation – Global Mobility. Er leitet ein Steuerteam am Standort Frankfurt. Die Schwerpunkte liegen bei der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Beratung rund um das Thema Personal. Hierzu gehört ins-

besondere die Beratung bei internationalem Mitarbeiterereinsatz sowie im Bereich Equity Based Compensation. Er verfügt über umfangreiche Erfahrung im Bereich der grenzüberschreitenden Beschäftigung von Arbeitnehmern, unter anderem in der Gestaltungs- und Deklarationsberatung für international tätige Executives und der steuerlichen Beratung hinsichtlich Mitarbeiterbeteiligungsmodelle und aktienbasierter Vergütungsinstrumente. Er ist Mitautor bei verschiedenen Werken und Aufsätzen.



SPEAKERS

STEFANIE SCHMIDT

Stefanie Schmidt ist Bundessprecherin im Lesben- und Schwulenverband Deutschland (LSVD). In NGO ist sie thematisch zu Hause – in den letzten 15 Jahren hat sie für ein Dutzend verschiedene Vereine als Sprecherin gewirkt – regional bis bundesweit. Hauptberuflich arbeitet sie als Soziologin und lebt in Köln.



MONIKA WIENBECK

Monika Wienbeck, 52, Bayer Pharma AG. Studium der Philosophie, Sprachwissenschaften und Kommunikationswissenschaften in Düsseldorf und Berlin. Weiterbildung in Betriebswirtschaft. Ausbildung zur Projektmanagerin (PMI). Studium der Informatik (laufend). 1997 Einstieg als Studienkoordinatorin bei Arzneimittelsicherheit der Schering AG. Derzeit Support Coordinator für IT-Systeme der Pharmakovigilanz. Advocacy-Historie im Bereich LSBT am Arbeitsplatz: Vertretung des LSVD beim

Extending-Equality-Projekt von ILGA Europa und Europäischem Gewerkschaftsverband. Vertretung des LSVD beim Netzwerk sozioökonomischer ExpertInnen im Rahmen des EU-PHARE-Projekts. 2011 Initiierung des globalen MitarbeiterInnen-Netzwerks bei der Bayer AG (heute: „Blend – Die globale Community für lesbische, schwule, bisexuelle und trans* MitarbeiterInnen sowie deren Verbündete bei Bayer“); Mitglied der globalen Leitungsrunde von Blend bis April 2016.



ANNETTE PAMPEL

Annette Pampel ist Gründerin des seit 2015 bestehenden LGBTQIA-Rainbow-Netzwerks der Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH. Sie beschäftigt sich seit 20 Jahren mit den Themen Diversity und Diskriminierung. Annette ist seit 2004 bei Coca-Cola tätig und hat im Unternehmen in den unterschiedlichsten Bereichen und Funktionen gearbeitet – hierzu gehören HR, Public Relations, Verkauf und Lean Management. Sie ist Amerikanistin, Interkulturtrainerin und Trainerin für Seniorensport. Außerdem engagiert sie sich seit Jahren in der Flüchtlings- und Nachbarschaftshilfe.



Deutsche Bank
db.com/careers

Wenn Sie genau so respektiert werden, wie Sie sind

Die Momente, in denen Sie erleben, dass Sie als wichtiger Teil eines starken Teams wertgeschätzt werden, sind echte Meilensteine in Ihrer beruflichen Entwicklung. Bei der Deutschen Bank sind wir davon überzeugt, dass vielfältige Teams uns leistungsfähiger machen. Erfolg resultiert aus Unterschieden, nicht aus Gleichförmigkeit. dbPride ist eines der ersten LGTBI-Mitarbeiternetzwerke unserer Bank:

- Präsenz in allen globalen Regionen
- Über 1.800 Mitglieder weltweit (LGBTI, aber auch „Straight Allies“)
- In 2016 Teilnahme bei den Pride/CSD-Paraden in New York, Dublin, Köln und Berlin

Bereits im Jahr 2002 war die Deutsche Bank in Deutschland Preisträger der Max-Spohr-Stiftung. Seit 2014 sind wir PROUTEMPLOYER der PROUT AT WORK-Stiftung. Ihre Talente, Ihre intellektuelle Neugier und Motivation sind für uns wichtiger als Ihr Hintergrund.

Entdecken Sie Karrieremöglichkeiten, auf die Sie sich freuen können unter db.com/careers

 /DeutscheBankKarriere



www.osram-group.de/careers

Light is what you make it Wir lieben das ganze Spektrum des Lichts

Wir nutzen die gesamte Palette der Farben, um mit Licht eindrucksvolle Stimmungen zu schaffen. Und ebenso suchen wir Menschen, die ganz unterschiedliche Hintergründe, Sichtweisen und Kompetenzen mitbringen. Ihr Zusammenspiel bestimmt unseren Erfolg.

Können Sie Licht noch vielfältiger machen?

Licht ist OSRAM

OSRAM

INTERVIEW



VAUGHAN PRICE

Vaughan Price begann seine Karriere bei PwC in London 1985 nach Abschluss seines Studiums in Mathematik an der Manchester-Universität. Er wurde Fellow Chartered Accountant (UK-Wirtschaftsprüfer) und wechselte nach 6 Jahren zu PwC Deutschland, wo er 1998 in die Partnerschaft aufgenommen wurde. Er leitet das Geschäftssegment Assurance Inbound (Prüfung von deutschen Tochterunternehmen

”

ausländischer Müttergesellschaften) sowie das Cross-Border-Business zwischen Deutschland und Großbritannien. Er ist Leiter des LGBT-Netzwerks GLEE@PwC Deutschland und Mitglied im PwC Global LGBT Board, dessen Zielsetzung es ist, den globalen Ansatz und die Strategie für LGBT-Mitarbeiter im weltweiten PwC-Netzwerk zu entwickeln. Vaughan lebt in München mit seinem Partner Barry zusammen.

” **Geoutete Mitarbeiter können (...) diese Energie voll ausschöpfen und sich freier im Arbeitsalltag bewegen.** “

— **Wie lange bist du schon bei PwC und wie lange davon geoutet? Wie kam es zu dem Coming-out?**

Ich bin bereits seit 31 Jahren bei PwC und seit 1998 Partner. Ich habe im Office in London angefangen, wo ich auch meinen Lebenspartner kennen gelernt habe. Zunächst haben wir uns, obwohl London eine sehr offene Stadt ist, nicht geoutet. Insgesamt war es eher kein Big-Bang-Outing. Es kam eher schleichend, da wir es unseren Freunden, die zum Teil auch unsere Kollegen waren, nicht verschwiegen haben. Meine Erfahrung ist: Einmal geoutet ist nicht für immer geoutet. Das Thema Outing kommt immer wieder von Neuem auf. Beispielsweise bei einem Jobwechsel, Erschließung neuer Kontakte etc. geht das neue Umfeld zunächst mir gegenüber davon aus, dass ich straight bin. Je direkter man das Thema anspricht, desto einfacher ist der Umgang nachher damit.

— **War deine Homosexualität an irgendeiner Stelle ein Hindernis in deiner Karriere?**

Ein klares Nein. Ich habe dadurch keinerlei Nachteile erlebt. Eher im Gegenteil. Oft werde ich auch von KollegInnen auf meine globalen Tätigkeiten im PwC Global LGBT Board angesprochen.

— **Warum hat es so lange gedauert, bis PwC sich in Deutschland dem Thema geöffnet hat? Lag es an der LGBT-Community in der Belegschaft?**

Seit 2008 beschäftigen wir uns intensiv bei PwC Deutschland mit dem Thema Diversity & Inclusion. Zu Beginn lag der Fokus zunächst auf dem Thema „Gender Diversity/Frauen in Führungspositionen“. In den darauf folgenden Jahren haben wir zu weiteren Diversity-Dimensionen Maßnahmen umgesetzt. PwC ist eine Open-Mind-Kultur wichtig, in der sich jede/r Mitarbeiter/in wertgeschätzt fühlt. Der Anstoß, ein LGBT-Netzwerk zu initiieren, kam von einem Kollegen aus der Community. Daraufhin wurde 2014 das Business-Netzwerk „GLEE“ initiiert. GLEE steht dabei für „Gays, Lesbians und Everyone Else“. Dieses Netzwerk wächst seit seiner Gründung beständig und wir freuen uns, dass dadurch LGBT-Themen im Business-Alltag selbstverständlicher geworden sind.

— **Was sind die Gründe für PwC bzw. was ist für euch der Business Case, das Thema zu treiben?**

Wir wollen, dass die Mitarbeiter bei PwC alle ihre Facetten zeigen können. Nicht geoutete Mitarbeiter wenden einen großen Teil ihrer Energie dafür auf, ihr Privatleben zu schützen. Geoutete Mitarbeiter können dagegen diese Energie voll ausschöpfen und sich freier im Arbeitsalltag bewegen. Daher ist es uns wichtig, ein entsprechend offenes Arbeitsumfeld zu bieten. Das möchten wir

auch an unsere potenziellen KollegInnen kommunizieren. Das GLEE-Netzwerk unterstützt uns dabei. Denn letztlich führt Vielfalt doch immer wieder zum gleichen Ergebnis – nämlich dem Besten. Auch unsere Mandanten erwarten diese Vielfalt von uns. In der Zusammensetzung der Teams sowie bei der Entwicklung von Ideen. Daneben bietet uns das GLEE-Netzwerk eine gute Möglichkeit, mit externen Unternehmens-LBGT-Netzwerken zu kooperieren und den Austausch über PwC hinaus zu fördern.

— **Ihr habt euch im vergangenen Jahr entschieden, PROUT-EMPLOYER zu werden. Was verspricht ihr euch davon und wo konntet ihr konkret schon Nutzen ziehen?**

PROUT AT WORK ist eine hervorragende Plattform für Austausch, Inspiration und Motivation. Zudem stärkt PROUT AT WORK die Zusammenarbeit mit anderen LGBT-Unternehmensnetzwerken. Mir gibt der Dialog mit PROUT AT WORK und deren Mitgliedern viele neue Impulse, um selber als Role-Model agieren zu können und neue Themen voranzutreiben. Darüber hinaus bietet mir PROUT AT WORK die Gelegenheit, mein Netzwerk zu vergrößern und an spannenden Veranstaltungen sowie vielseitigen State-of-the-Art-Workshops teilzunehmen.



PROUTEMPLOYER-PROGRAMM

Die Arbeit unserer Stiftung ist nur möglich dank der großzügigen Unterstützung unserer Kooperationspartner. Unser PROUTEMPLOYER-Programm wurde im September 2014 ins Leben gerufen, um neben den Angeboten für Mitarbeiter_innen-Netzwerke eine Kooperations- und Vernetzungsmöglichkeit für Unternehmen zu bieten. Mittlerweile ist die Zahl der PROUTEMPLOYER bereits auf 21 gestiegen.

accenture
High performance. Delivered.

adidas
GROUP

BASF
We create chemistry

COMMERZBANK

DB



Deutsche Post DHL
Group

T. . .

DISCOVERY NETWORKS DEUTSCHLAND

EY
Building a better working world

IBM

OSRAM

Pfizer

pwc

BOSCH
Technik fürs Leben

SAP

SIEMENS

sodexo
QUALITY OF LIFE SERVICES

TechData

thyssenkrupp

WHITE & CASE

PROUTEMPLOYER unterstützen PROUT AT WORK nicht nur finanziell, sondern verpflichten sich auch, ihr Diversity-Statement derart zu erweitern, dass alle Menschen eingeschlossen sind, unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung, ihrer geschlechtlichen Identität, ihren geschlechtlichen Merkmalen und/oder ihrem geschlechtlichen Ausdruck.

Im Gegenzug profitieren PROUTEMPLOYER von der Kooperation mit PROUT AT WORK durch die Unterstützung in der LGBT*IQ-Arbeit und den leichteren Zugang zu Informationen wie Studien, Best-Practice oder Ergebnissen aus dem direkten Austausch mit der Zielgruppe. Das Zugehörigkeitsgefühl und

das Engagement der LGBT*IQ-Mitarbeiter wird gestärkt sowie die Unternehmensreputation im Rahmen der unternehmens-eigenen Corporate-Social-Responsibility gesteigert. PROUT AT WORK nennt alle PROUTEMPLOYER mit Logo auf der Webseite und ermöglicht bevorzugten Zugang zu speziellen Veranstaltungen und Veröffentlichungen.

Weiterführende Details zum Programm und Informationen über die aktuellen Kooperationspartner unter:

www.proutemployer.com



FÜNF FRAGEN AN ...

BARBARA THIEL

Global Head of Diversity
thyssenkrupp AG

— **Diversity ist schon lange ein Thema bei thyssenkrupp, warum erfolgt genau jetzt der Fokus auf Lesben, Schwule, Bisexuelle und Trans*- und Inter*-Menschen?**
Anfang Januar 2016 hat sich unser „LGBTI@thyssenkrupp“-Netzwerk gegründet. Bereits zuvor haben sich Mitarbeitende zum Thema LGBTI engagiert und sich beispielsweise regelmäßig zum Lunch getroffen. Ende 2015 sind sie dann auf uns als D&I-Bereich sowie auf den Arbeitsdirektor Oliver Burkhard mit dem Ziel zugekommen, das Netzwerk „offiziell“ ins Leben zu rufen. In der Diskussion mit den Beteiligten haben wir erkannt, dass es wichtig ist, das Thema LGBTI zu unterstützen. Daher war es für uns selbstverständlich, LGBTI neben anderen Diversity-Themen in den Fokus zu nehmen.

— **Unsere Erfahrung zeigt, dass LGBTI-Diversity Allies braucht. Warum unterstützen Sie das Thema? Haben Sie einen persönlichen Bezug?**
Eine meiner besten Freundinnen ist lesbisch und ich habe einige homosexuelle Freunde – insofern ist LGBTI kein besonderes Thema, einfach Alltag. Aber ganz konkret hat mich regelrecht geärgert, dass eine sehr engagierte und talentierte Kollegin am Arbeitsplatz aufgrund ihrer sexuellen Orientierung bzw. Identität schon fast gemobbt wurde. Das war bei mir u. a. der Auslöser, das LGBTI-Netzwerk bei uns zu unterstützen.

— **Welche Aktivitäten gibt es bei thyssenkrupp zu LGBTI-Diversity?**
/ LGBTI@thyssenkrupp-Netzwerk
/ LGBTI-Lunch
/ PROUTEMPLOYER
/ Mitgestaltung des thyssenkrupp-Diversity-Days
/ Porträtieren von LGBTI-Personen als Role-Models und damit verbundene interne und externe Kommunikation
/ Teilnahme an LGBTI-Konferenzen
/ Podiumsdiskussion zu LGBTI (geplant für 2017)
/ Teilnahme am CSD 2017 in Köln
/ Teilnahme an der Sticks&Stones in 2017

— **Gibt es Ziele, die Sie mit der PROUTEMPLOYER-Kooperation verfolgen?**
Als PROUTEMPLOYER wollen wir nach innen und außen zeigen, dass wir LGBTI wertschätzen. Die Kooperation ist dabei ein deutliches Bekenntnis, das wir ernst nehmen und mit Leben füllen, wie auch unsere vielfältigen Aktivitäten zeigen. Zudem unterstützt uns das PROUTEMPLOYER-Netzwerk im Austausch mit anderen Unternehmen und steht uns beratend zur Seite.

— **Wo sehen Sie die Herausforderungen zu LGBTI-Diversity in den kommenden Jahren?**
Unser Wunsch ist, dass LGBTI-Menschen im Unternehmen genau so offen sein und leben können, wie nicht-LGBTI-Menschen. In unserem global agierenden Unternehmen, das in den jeweiligen Ländern unterschiedliche Gesetze und Normen zu beachten hat, ist das nicht immer einfach. Darüber hinaus gibt es diverse Gruppierungen und teils auch politische Bestrebungen (im In- und Ausland, wie bspw. HB2 in North Carolina), die versuchen, die Rechte von LGBTI-Menschen einzuschränken und LGBTI-Aufklärung zu unterbinden.



OLIVER VELLAGE

CEO Corporate Services D|A|CH,
Pride D|A|CH – Netzwerksponsor Sodexo

— **Diversity ist schon lange ein Thema bei Sodexo, warum erfolgt genau jetzt der Fokus auf Lesben, Schwule, Bisexuelle und Trans*-Menschen?**
Über die letzten Jahre haben wir unsere Aktivitäten im Diversity-Bereich immer mehr ausgeweitet. Wir haben erkannt, dass dieses Thema ein wichtiger Bestandteil von Diversity ist, wo einfach noch viel Handlungs- und Aufklärungsbedarf besteht. Wir sind stolz, in kurzer Zeit sehr weit in dem Thema vorangekommen zu sein. Der Konzern beschäftigt sich mit LGBT seit 2009. In 2011 wurde LGBT als fünfte Dimension in unsere Diversity-Strategie aufgenommen und seit 2013 gibt es ein globales LGBT-Netzwerk. In der D|A|CH-Region reagierten wir aber zügig auf diese Entwicklung. Wir gründeten bereits ein Jahr nach dem globalen unser Pride-Netzwerk in der Region im Juni 2014.

— **Unsere Erfahrung zeigt, dass LGBTI-Diversity Allies braucht. Warum unterstützen Sie das Thema? Haben Sie einen persönlichen Bezug?**
Bei Sodexo steht in allem, was wir tun, der Mensch im Mittelpunkt mit dem Ziel das Wohlbefinden, die Zufriedenheit und die Lebensqualität der von uns betreuten Menschen zu verbessern. Dies gilt für unsere Kunden genauso wie für unsere Mitarbeiter. Sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität soll nicht der Grund für Traurigkeit, Depression oder Unzufriedenheit sein. Jede/r ist so richtig, wie sie/er ist. Hier gibt es kein

Richtig oder Falsch. Dies ist auch meine persönliche Überzeugung. Nur, wenn wir offen darüber kommunizieren, können wir einen positiven Einfluss nehmen. Mein persönlicher Bezug ist mein familiäres Umfeld, so ist z. B. der Patenonkel meiner ältesten Tochter offen homosexuell.

— **Welche Aktivitäten gibt es bei Sodexo zu LGBT-Diversity?**
Zunächst sind wir PROUTEMPLOYER und zeigen damit unter anderem unser Engagement im Bereich LGBT. Des Weiteren haben wir ein Mitarbeiternetzwerk in der D|A|CH-Region, das an Aufklärung und Networking arbeitet. Und wir greifen das Thema LGBT in unserem internen Workshop „Spirit of Inclusion“ auf, bei dem Mitarbeiter hinsichtlich Vielfalt und Inklusion sensibilisiert werden.

— **Gibt es Ziele, die Sie mit der PROUTEMPLOYER-Kooperation verfolgen?**
Wir wollen Veränderung mitgestalten, den Austausch mit anderen Firmen pflegen und unser Versprechen nach innen und außen tragen. Als einer der größten Arbeitgeber weltweit sehen wir dies als unsere Verpflichtung und sind überzeugt, dass wir zu einem positiven Wandel in der Arbeitswelt beitragen können.

— **Wo sehen Sie die Herausforderungen zu LGBT-Diversity in den kommenden Jahren?**
Insbesondere sehe ich die Herausforderung in der globalen Gleichstellung. Manche Länder sind weit entfernt von der LGBT-Inklusion, und hier muss noch sehr viel Aufklärungsarbeit passieren. Eine weitere Herausforderung sehe ich im Umgang mit Kindern und Jugendlichen, die sehr stark von ihrem Umfeld beeinflusst werden. Wenn Eltern, Erzieher und Bekannte den Kindern Offenheit signalisieren, wird das innere und äußere Outing sicherlich auch einfacher sein und dazu beitragen, dass jeder in der Gesellschaft so sein kann, wie er möchte. Ein weiterer Punkt ist die „tatsächliche Inklusion“: Wann stellt LGBT-Diversity kein Handlungsfeld mehr dar, sondern ist vollkommen ins gesellschaftliche Leben integriert?



2016 IN BILDERN

LGBT DEEP DIVE LEADERSHIP

BEI ADIDAS IN HERZOGENAURACH
25. MAI 2016



LGBT DEEP DIVE ,L'OUT AT WORK

BEI EY IN BERLIN 1. JULI 2016



CSD BERLIN

23. JULI 2016



CSD FRANKFURT

15./17. JULI 2016



DINNER BEYOND BUSINESS

6. SEPTEMBER 2016 IN HAMBURG



CSD MÜNCHEN

9./10. JULI 2016



*Letztlich führt
Vielfalt doch
immer wieder
zum gleichen
Ergebnis:
Dem Besten.*

*The opportunity
of a lifetime*



PwC will die talentiertesten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Religion, Behinderung oder jeder anderen Diversity-Dimension.

pwc