

eres

frauen info donne
02/2011

Landesbeirat für Chancengleichheit
Commissione provinciale pari opportunità
Cumiscion provinziela per la valivanza
dla chances

GELD WERT ARBEIT

Frauenarbeit

**Mehr Wert
muss sein**

**La busta
paga delle
donne**

- 21% in Alto Adige

Io non mi accontento!

Plus **Schlau in 60 Sekunden
Goldener Hosenträger**





Herausgeberin/Editrice/Edizion:

Landesbeirat für Chancengleichheit,
Frauenbüro, Eingetragen beim Landesgericht
unter Nr. 31/96 vom 19.12.1996 /
Commissione provinciale pari opportunità –
Servizio donna, Autorizzazione del Tribunale
di Bolzano n. 31/96 del 19.12.1996

**Verantwortliche Direktorin/Direttrice
responsabile/Diretëura responsabla:**

Susanne Pitro

Redaktion/Redazione/Redazion:

Maria Cristina De Paoli, Ulrike Oberhammer,
Patrizia Trincanato, Martina Tribus

**Bestellungen und Adressenänderungen
schriftlich an:**

Frauenbüro, Dantestraße 11, 39100 Bozen,
Tel. 0471/416950, Fax 0471/416959,
frauenbuero@provinz.bz.it
www.provinz.bz.it/arbeit/frauenbuero

**Per ordinare il pieghevole e per modificare
il proprio indirizzo rivolgersi al:**

Servizio donna, via Dante 11 – 39100 Bolzano,
Tel. 0471/416950, Fax 0471/416959,
serviziodonna@provincia.bz.it
www.provincia.bz.it/lavoro/serviziodonna

**Landesbeirat für Chancengleichheit/
Commissione provinciale pari opportunità:**
chancengleichheit@provinz.bz.it
pariopportunita@provincia.bz.it

Auflage/Tiratura/Tiradura:

Insgesamt/Totale 11.000

Grafische Gestaltung/Realizzazione grafica:

fuoricittà graphics

Druck/Stampa:

Karodruck



*1966 wurde er in den USA
ins Leben gerufen, seit 1988 ist
eine Rote Tasche sein Symbol.
In den vergangenen Jahren hat
der Equal Pay Day, der „Tag für
gleiche Bezahlung“ schrittweise
Europa erobert. Das Datum
variiert je nach Lohnlücke von
Land zu Land, überall wird
jedoch auf die Gründe und
Folgen der ungleichen Löhne
von Frauen und Männern
hingewiesen.
Am 5. März wurde heuer
zusätzlich der erste europaweite
Equal Pay Day gegangen.*

ULRIKE OBERHAMMER

**Ulrike Oberhammer,
die Präsidentin**



Anlässlich des Equal Pay Days, dem Tag der gerechten Entlohnung, wurde über die verschiedenen Gründe für die ungleiche Entlohnung von Frauen diskutiert. Die Ursachen dafür sind so vielfältig, dass eine einzelne Ausgabe der *ères* nicht ausreichen würde, um auf alle Argumente einzugehen. Passend zu unserem Jahresthema “Beruf, Familie und Ehrenamt – geht da noch etwas?” werden wir deshalb diesen Themenbereich in den nächsten drei Ausgaben ausführlich behandeln. Ein erster wichtiger Schritt zur Beseitigung von Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt ist die zur Zeit auf europäischer Ebene viel diskutierte verpflichtende Einführung eines mehrwöchigen Vaterschaftsurlaubes. Zudem bedarf es einer gerechten Aufteilung der Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeit. Es muss aber auch ein Umdenken seitens der Wirtschaft erfolgen. Denn Studien belegen schon lange, dass Frauen in der Schule die besseren Leistungen erzielen und es erscheint verwunderlich, dass dieser Vorsprung später in der Arbeitswelt nicht entsprechend umgesetzt werden kann. Die moderne Gesellschaft kann es sich einfach nicht mehr leisten, auf das Potenzial der Frauen zu verzichten, indem diese unter Wert entlohnt und bei der Besetzung von Führungspositionen übergangen werden. Mander, es isch Zeit (umzudenken)!

PATRIZIA TRINCANATO

**Patrizia Trincanato,
la Vicepresidente**

Le donne studiano di più, ma la loro presenza è impercettibile nelle posizioni apicali. Le donne, nelle stesse posizioni lavorative dell'uomo, guadagnano di meno. Articolo 37 della Costituzione: „La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore...”
La discriminazione continua! Una donna nell'Unione europea guadagna in media, nell'arco della sua vita, il 17,5% in meno rispetto ad un uomo, 97 milioni le donne che devono lavorare 418 giorni per guadagnare quanto un uomo guadagna in un anno, senza calcolare la doppia/tripla presenza. In Alto Adige le donne percepiscono il 10% in meno rispetto ai colleghi, a tutti i livelli ed in tutti i settori. È un dato sconcertante! La riduzione del divario salariale deve diventare un obiettivo civile, culturale, sociale, economico dell'intera società. L'informazione e la sensibilizzazione sulla complessità del fenomeno sono fondamentali per poter attivare azioni concrete e positive che combattano tali discriminazioni.

MEHR WERT MUSS SEIN

Ob bezahlt oder unbezahlt:
Frauenarbeit wird immer noch geringer
bewertet als Männerarbeit.
Das muss sich ändern.

Im Land, das in Sachen Gleichberechtigung zur weltweiten Nummer Eins erkoren wurde, haben Frauen bereits vor 36 Jahren eine wirkungsvolle Methode entwickelt, auf den Wert ihrer Arbeit aufmerksam zu machen: Sie machen blau. 1975 legten Isländerinnen im weltweit ersten Frauenstreik das Leben auf der Insel lahm, indem sie einen Tag nicht zur Arbeit erschienen oder ihre Hausarbeit liegen ließen. Nach zwei weiteren Auflagen war es im Oktober 2010 wieder so weit. Statt wie gewohnt um 17 Uhr machten viele Frauen an einem gewöhnlichen Montag um Punkt 14.25 Uhr Feierabend – also um jene 155 Minuten früher, auf die Statistiker den täglichen Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Island umgerechnet haben. Die Parole, unter der anschließend mehr als 50.000 Frauen durch die Hauptstadt Reykjavik zogen: Wir arbeiten, wie wir bezahlt werden. Und nicht gratis.

Selbst im Vorzeigeland Island entspricht dieser Spruch jedoch nicht der Realität. Denn Frausein bringt es bis heute überall auf der Welt mit sich, weit öfters gratis zu arbeiten als Männer. Sei



17,5 % macht die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern im EU-Schnitt aus. Verdient ein Mann 100 Euro, schauen für eine Frau also nur 83 Euro heraus. Die Rechnung bekommen Frauen nicht zuletzt bei ihrer Rente präsentiert, die heute gerade einmal halb so hoch ist wie eine durchschnittliche Männerrente.



15.04.2011

es bei reproduktiven Tätigkeiten wie Kinder- und Altenbetreuung sowie Haus- und Familienarbeit, die zu 70% von Frauen geleistet werden. Sei es im Erwerbsleben, wo Frauen auch im modernen Europa im Schnitt um 17,5 % weniger verdienen als Männer – und somit bis zum 5. März des Folgejahres arbeiten müssen, um auf den selben Jahreslohn wie Männer zu kommen.

„Frauen leisten zwei Drittel der Arbeit, bekommen ein Zehntel des Einkommens und besitzen ein Prozent des Vermögens“.

So brachte die indische Frauenrechtlerin und Präsidentin der 4. UN-Weltfrauenkonferenz Krishna Ahooja-Patel die Problematik auf den Punkt. Klarerweise verbessern sich solche Werte in westlichen Industriestaaten dank der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen. So zeigen Statistiken aus Deutschland, dass Frauen im Jahr 1960 noch 12 Mal mehr unbezahlte Arbeit als Männer leisteten, während es 2003 „nur“ noch mehr doppelt so viel war. Doch der Großteil dieses Fortschritts ist nicht fleißigen Lebenspartnern zu verdanken, sondern elektronischen Errungenschaften wie Waschmaschine und Geschirrspüler sowie der Auslagerung solcher Tätigkeiten an andere Frauen – von privaten Haushaltshilfen und Altenpflegerinnen aus ärmeren Ländern bis hin zu Kindergärtnerinnen und -betreuerinnen in öffentlichen Einrichtung.

Männer übernehmen die Existenzsicherung, Frauen sind für die Pflege und Erziehung des Nachwuchses zuständig. Diese Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, die in vielen Kulturen auf Basis anatomischer Unterschiede entstand, wurde in einer patriarchalen Gesellschaft nicht nur zementiert, sondern auch mit einer Wertung verbunden. Die da war:

Männer erledigen jenen Teil der gesellschaftlichen Arbeit, der nach außen hin sichtbar, messbar und somit wertvoll und wichtig ist.

Frauen machen im Hintergrund das, was ohnehin in ihrer Natur liegt – und ihnen so leicht vom Händchen geht, dass es keinen bis wenig monetären Wert hat. Pflegen, Erziehen und dafür Sorge tragen, dass jeder satt ist und der Laden reibungslos läuft. Ein Wertekonstrukt, das bis heute wesentliche Auswirkungen auf die Rahmenbedingungen von Frauenarbeit hat.

Demensprechend gering ist nach wie vor die gesellschaftliche Anerkennung von Haus- und Familienarbeit, dementsprechend hat sich aber auch die Erwerbstätigkeit der Frau entwickelt. Von der Krankenschwester der Kriegsjahre über die Sekretärin der Nachkriegsjahre bis zu den modernen Dienstleisterinnen des 21. Jahrhunderts: Die meisten typischen Frauenberufe haben sich innerhalb des Reviers entwickelt, das Frauen einst zugewiesen wurden. Nicht nur in Bezug auf Arbeitsinhalte, sondern auch im Wert. Machen Kindergärtnerinnen, Kellnerinnen oder Pflegerinnen nicht ohnehin das, was Frauen seit jeher tun, ohne dafür Geld zu kassieren? Wen wundert es, dass die Löhne in solchen Berufszweigen niedriger sind als in echten Männerjobs wie Mechaniker oder Lkw-Fahrer.

BESSER QUALIFIZIERT, WENIGER BESCHÄFTIGT

Frauen- und Männerarbeit in der EU

	Frauen	Männer
Beschäftigungsquote (%)	58,3 %	72,5 %
Teilzeitbeschäftigtenanteil (%)	31,2 %	7,7 %
Zeit, die pro Woche im Durchschnitt auf Tätigkeiten im Haushalt und in der Familie entfällt (in Stunden)**	25,5 h	7,8 h
Zeit, die pro Woche im Durchschnitt auf Tätigkeiten in bezahlter Beschäftigung entfällt, einschließlich Fahrzeiten (in Stunden) **	38,1 h	45,5 h
Bildungs-/Qualifikationsniveau (mindestens gymnasiale Oberstufe) der 20- bis 24-Jährigen (in %)	80,8 %	75,5 %
Verteilung der Hochschulabsolventen nach Geschlecht (in %)*	59 %	41 %
Quote des Armutsrisikos der 65-Jährigen und Älteren (in %)*	21 %	16 %

Quelle: Eurostat 2007, ausgenommen* (= 2006), ** Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS)

Diese wertmäßige Diskriminierung verfolgt aber auch Frauen, die aus der traditionellen Frauenschiene ausbrechen. Wenn IT-Managerinnen heute im Schnitt weniger verdienen als IT-Manager, hat dies kaum mit ihren Qualitäten als technische Führungskräfte, sondern vor allem mit ihrer Geschlechterrolle zu tun. Während Männer bei Gehaltsverhandlungen den Familienernährer rauskehren können, bekommen Frauen zu hören, dass sie ohnehin einen gutverdienenden Mann zu Hause hätten. Welche Auswirkungen eigene Kinder auf das Gehalt haben, ist hinlänglich bekannt. Weniger bekannt vielleicht, dass selbst potentielle künftige Kinder die Löhne junger Frauen beeinflussen.

Der Aktionstag Equal Pay Day hat in den vergangenen Jahren europaweit dazu beizutragen, Frauen wie Männer für ungerechtfertigte Lohnunterschiede zu sensibilisieren.

Ein wichtiger Weg, um ein gesellschaftliches Umdenken einzuleiten, ist auch die monetäre Bewertung unbezahlter Arbeit. In der Schweiz wird diese beispielsweise seit 2000 in die volkswirtschaftliche Jahresrechnung mitaufgenommen. Mit 162 Milliarden Euro macht sie dort gewaltige 70 % des Bruttoinlandsproduktes aus, fast zwei Drittel davon wurde Frauen zugeschrieben. Die verpflichtende Einkommenstransparenz, die zuletzt in Österreich gesetzlich vorgeschrieben wurde, kann wiederum helfen, das Problem direkt in den Betrieben an der Wurzel zu packen.

Neben all diesen gesetzlichen Maßnahmen und gesellschaftlichen Initiativen wird es aber auch an jeder einzelnen Frau liegen, der eigenen Arbeit den gebührenden Wert zu verleihen – im eigenen Bewusstsein, in Gehaltsverhandlungen, beim Abwägen, wie viel Gratisarbeit sie sich leisten kann und will.

Wie das Beispiel Island lehrt, kann es durchaus wertsteigernd sein, die Arbeit auch einmal Arbeit sein zu lassen. Als die Isländerinnen dies fünf Jahre vor ihrem letzten Streik taten, war es gemäß der damaligen Lohnkluft noch 14.08 Uhr. 2010 waren schon wieder 17 Minuten gewonnen.

GOLDENER HOSENTRÄGER



SIGMAR STOCKER

Der freiheitliche Landtagsabgeordnete Sigmar Stocker hat schmerzlich erfahren, was Diskriminierung heißt. Er erhielt a) am Tag der Frau keinen Blumengruß von der neu gewählten Landtagspräsidentin und er wurde b) sträflich in einer Pressemitteilung ignoriert, in der sich Julia Unterberger am 8. März über die „klare weibliche Handschrift“ des Hohen Hauses freute. Das

schreit nach einer alarmierten Landtagsanfrage: „Wäre eine klare männliche Handschrift eine Abwertung des Landtages“, will der Politiker da wissen. Oder: Würden Männer schrittweise entlassen, wenn der Landtag eine klare männliche Handschrift hätte? Solche Sorgen entstehen eben, wenn mann nur mehr drei Viertel der Landtagssitze besetzt – und hilflos zusehen muss, dass Frauen nicht nur brav die eigenen Wortmeldungen mittippen, sondern auch Ämter führen und Sitzungen leiten können.

Kopf hoch, Herr Stocker, zur Beruhigung gibt's ein nachgezeichnetes Blümchen samt goldenem Hosenträger. Extra für Sie gemalt, mit schönster weiblicher Handschrift.

WUSSTEST DU?



Frauenarbeit ist weniger wert als Männerarbeit: Das war weit in das 20. Jahrhundert hinein auch gesetzlich untermauert.

... dass Frauen schon vor 100 Jahren für das Recht kämpften, den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zu erhalten? Bis in die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts hinein mussten sie jedoch hinnehmen, dass ihre Arbeit auch vor dem Gesetz weniger wert ist als die eines Mannes. Das änderte sich

schrittweise mit der Entstehung der Europäischen Gemeinschaft. Diese forderte ihre Mitglieder schon in den Gründungsverträgen von 1957 dazu auf, eine Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern zu unterbinden. Noch eindringlicher wurde Brüssel in einer Richtlinie im Jahr 1975: Demnach mussten Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in allen Aspekten des Arbeitsentgelts beseitigt werden. In Italien wurde dies 1977 gesetzlich unterbunden. Obwohl die direkte Diskriminierung in Folge stark zurückging, verdienen Frauen bis heute vielfach auch für gleichwertige Arbeiten weniger als Männer.

LA BUSTA PAGA DELLE DONNE

Il 23% in meno negli USA, il 17,5% in Europa, il 21% in Alto Adige: la busta paga delle donne continua ad essere molto più leggera di quella dei colleghi uomini. La disuguaglianza salariale ha molte cause ed altrettanti effetti. Uno su tutti: Chi guadagna meno durante la vita attiva è a maggior rischio povertà in età avanzata.



Alessandro Profumo, Luca Cordero di Montezemolo e Marco Tronchetti Provera – sono loro i Paperon de Paperoni di Piazza Affari. La lista dei 25 top-manager più pagati pubblicata recentemente dalle maggiori testate si riferisce ai compensi percepiti nel 2010. Quello che salta immediatamente all'occhio – oltre alle cifre da capogiro – è l'assenza più totale di donne. Più la società è importante e più la quota “rosa” sbiadisce. Più si sale e più il “tetto di cristallo” diventa spesso.

Ma non serve puntare così in alto per rendersi conto quanto sia difficile ancora oggi per le donne non solo trovare lavoro o fare carriera, ma persino guadagnare quanto i colleghi maschi.

Un diritto, quello alla parità di salario, sancito all'interno dell'Unione europea dal trattato di Roma del 1957 e ribadito

**Gender pay gap
in Alto Adige**

- 24%
nel settore
bancario
e assicurativo

anche dalla legislazione italiana. Fu Tina Anselmi, unico ministro del Lavoro donna nella storia della Repubblica, a fare approvare nel 1977 una legge che vietava (e vieta) le differenze di retribuzione tra uomini e donne. Risultato? Si calcola che ancora oggi nella sola UE le donne guadagnino il 17,5% in meno rispetto agli uomini. Un dato sconcertante con conseguenze altrettanto preoccupanti. Perché più basso è il reddito durante la vita attiva, più si alza il rischio di povertà in età avanzata. Uno scenario confermato anche dalle statistiche. Oltre i 65 anni d'età il 22% delle donne europee oggi è a rischio povertà. Per gli uomini tale soglia non supera il 16%.

In Italia la situazione è solo apparentemente meno grave. Secondo un dato Eurostat spesso citato la sperequazione degli stipendi fra sessi raggiungerebbe il 4,9%. Una differenza relativa che non deve però indurre a facili illusioni. "Attenzione a quel dato: misura la differenza di stipendio ma non a parità di lavoro svolto", avverte Linda Laura Sabbadini, direttrice centrale dell'Istituto nazionale di statistica (Istat) in una recente intervista al Corriere della Sera. "In Italia le donne con bassi titoli di studio, che avrebbero quindi salari più bassi, non riescono nemmeno ad entrare nel mondo del lavoro." Il tasso di occupazione femminile italiano raggiunge a mala pena il 47,2%. A livello europeo ci batte solo Malta.

**Gender pay gap
in Alto Adige**

- 22%
nel commercio

DISCRIMINAZIONE DIRETTA ED INDIRETTA

Lo scorso 5 marzo è stata celebrata la prima giornata europea per la parità retributiva. Una data scelta non a caso, visto che nella UE 97 milioni di donne ogni anno devono lavorare due mesi in più per guadagnare la stessa cifra dei loro mariti, compagni, colleghi. Oppure, come ha spiegato Viviane Reding, vicepresidente della Commissione europea, nonché commissaria per la Giustizia il 5 marzo: "Pur lavorando dall'inizio dell'anno le donne cominciano a guadagnare di fatto solo da questa mattina."

Le varie leggi sulla parità salariale e la sempre maggiore presenza femminile all'interno del mondo del lavoro hanno senza dubbio permesso di ridurre la discriminazione diretta. Oggi i contratti collettivi escludono – e ci mancherebbe altro – qualsiasi tipo di differenza retributiva. Il così detto gender pay gap abbraccia però una realtà ben più ampia. "Il fenomeno è connesso a diversi fattori che vanno oltre il principio di parità salariale", spiega Silvia Vogliotti dell'IPL, l'Istituto per la promozione dei lavoratori (vedi intervista).

Se la discriminazione diretta sembra in parte superata, quella indiretta, molto più subdola perché meno percepita, rilevata e dimostrabile, persiste. Spesso le procedure di assunzione privilegiano certi gruppi di lavoratori, esistono pregiudizi nei confronti di alcune categorie, si arriva persino a forme di vessazione, quando, per esempio, l'attività formativa viene organizzata solo in orario serale oppure preclusa a chi fa part-time.

**Gender pay gap
in Alto Adige**

- 21%
nel turismo

**Gender pay gap
in Alto Adige**

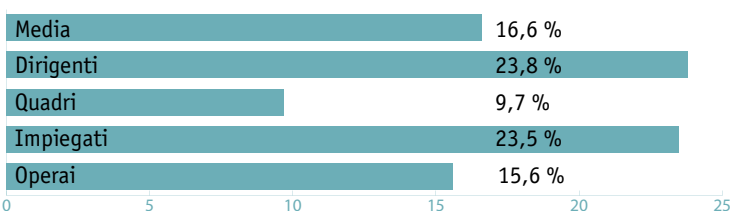
- 24%
tra i dirigenti

FENOMENO DELLA SEGREGAZIONE

Per gli addetti ai lavori alla base del gender pay gap ci sarebbe inoltre un vero e proprio fenomeno di segregazione. Silvia Voglotti: “Le donne sono concentrate in settori a bassa remunerazione e nei comparti meno strategici

delle aziende oppure inserite in posizioni con poche probabilità di carriera.” Ma c’è dell’altro. Diversi i percorsi scolastici e professionali (anche se le donne oggi sono spesso meglio istruite degli uomini), diversi i vincoli che determinano le scelte di lavoro, diversa la predisposizione alla contrattazione, diversa infine soprattutto la divisione delle responsabilità familiari e domestiche. In Italia il sovraccarico familiare delle donne si aggira intorno al 76%. “E così, con il primo figlio, crolla il tasso occupazionale”, conclude Linda Laura Sabbadini. Il che dimostra non solo una mancanza cronica di sostegno alle giovani madri, ma sicuramente anche forti implicazioni culturali e sociali.

Gender pay gap (in %) per qualifica in Alto Adige



Fonte: Elaborazione AFI-IPL su dati INPS (2008)

Per evadere dal circolo vizioso della disuguaglianza salariale se ne deve innestare uno virtuoso, è convinta Silvia Vogliotti. “Molto spesso il guadagno economico delle donne è inferiore alla loro fatica per il doppio ruolo in famiglia ed al lavoro. Ma più alta è la retribuzione, tanto più è pesante il costo della rinuncia. A sua volta la crescita del numero di donne occupate produrrebbe un aumento dei contributi sociali versati e del gettito fiscale. Queste maggiori entrate potrebbero infine finanziare politiche a sostegno dell’occupazione femminile e dei servizi per la prima infanzia.”

A 100 anni dalla prima giornata della donna, quando in Germania, Danimarca, Svizzera ed Austria le donne scesero in piazza per rivendicare – tra l’altro – stesso salario per stesso lavoro, il gender pay gap rimane un realtà imbarazzante. Le pronipoti di coloro che festeggiarono quel lontano 8 marzo del 1911 fanno ancora fatica a farsi pagare equamente. Resta da vedere quante altre generazioni saranno necessarie per raggiungere la parità.

**Gender pay gap
in Alto Adige**

- 33%
tra imprenditori

**Gender pay gap
in Alto Adige**

- 24%
tra liberi prof.
e lavoratori
in proprio



WARUM FRAUEN WENIGER VERDIENEN

Laut Gesetz müssten sie seit Jahrzehnten gleich sein, gemessen am Ausbildungsgrad müssten sie sogar höher sein. Warum Frauenlöhne Männerlöhnen dennoch bis heute hinterher hinken.

FRAUENBERUFE SIND SCHLECHTER BEZAHLT

Frauen tendieren dazu, sich auf typische Frauenberufe zu konzentrieren. Diese werden schlechter bezahlt als typische Männerberufe. Da es sich um unterschiedliche Tätigkeiten handelt, ist die Diskriminierung schwer nachzuweisen. Doch es gibt Fälle, wo dies gelungen ist. Einer davon? Eine englische Lehrassistentin, die für ihre Betreuungsarbeit von autistischen Kindern um 20% weniger verdiente als beim selben Arbeitgeber beschäftigte Toten- und Straßengräber für ihre manuelle Arbeit. Sie erkämpfte sich vor Gericht Lohngleichheit.

FRAUEN MEIDEN ZUKUNFTS- TRÄCHTIGE BRANCHEN

Frauen sind immer noch weit häufiger in Berufszweigen mit schlechten Jobchancen als in zukunfts-trächtigen Branchen vertreten. In den Geisteswissenschaften sind drei Viertel der Südtiroler Studierenden Frauen, bei technischen Studienrichtungen sind dagegen 80% Männer.

FRAUEN SIND BODENPERSONAL

Die meisten Betriebe weisen eine typische Pyramidenform auf. An der Basis eine breite Masse von Frauen, die zur Spitze hin zunehmend dünner wird. Diese vertikale Segregation des Arbeitsmarkts verbessert sich trotz des rapide gestiegenen Ausbildungsniveaus von Frauen nur langsam. Eine wesentliche Barriere stellt die Familien- und Erziehungsarbeit dar.

FRAUEN BEKOMMEN KINDER

Kinder beeinträchtigen die Gehälter von Frauen bis heute in weit stärkerem

Ausmaß als dies notwendig wäre. Da die Verantwortung für Familien- und Erziehungsarbeit gesellschaftlich nach wie vor Frauen zugeschrieben wird, mindert selbst die Aussicht, dass eine Frau Mutter werden könnte, den Wert ihrer Arbeit. Würden mehr Männer Elternurlaub, Teilzeitarbeit oder auch nur einen Teil der alltäglichen Betreuungsaufgaben übernehmen, würde sich die Lohnschere um ein großes Stück schließen.

FRAUEN MACHEN WENIGER ÜBERSTUNDEN

Da Frauen den Großteil der unbezahlten Familien- und Erziehungsarbeit erledigen, absolvieren sie insgesamt nicht nur weniger bezahlte Arbeitsstunden. Selbst bei gleichwertigen Vollzeitstellen haben Männer im Schnitt eine größere Bereitschaft für Überstunden und nicht geplante Arbeiten. Diese Flexibilität steigert auch ihren Lohn.

FRAUEN VERHANDELN SCHLECHTER

Frauen schneiden bei individuell ausgehandelten Lohnzuschlägen schlechter ab als Männer. Das hat auch mit anerzogenen Verhaltensmustern wie falscher Bescheidenheit oder Aufopferung zu tun. In der Praxis führt dies beispielsweise dazu, dass viele Frauen bei Gehaltsverhandlungen zu niedrig einsteigen oder keine Lohnerhöhung fordern, weil sie erwarten, dass der Chef von sich aus honoriert, wie gut sie sind. Wie in Umfragen regelmäßig bestätigt wird, identifizieren sich Frauen aber auch weniger über ihren Lohn als Männer und reihen ihn als Bewertungskriterium eines Jobs an hinterer Stelle ein.

IO NON MI ACCONTENTO

A seconda delle fonti il gap salariale in Alto Adige oscilla tra il 17 % ed il 21 % con un picco per le over 50enni. Le differenze salariali sono dunque anche un problema di età?

Silvia Vogliotti: Decisamente. Le differenze retributive risultano relativamente piccole tra i giovani, ma crescono in maniera considerevole a partire dai trentenni.



L'economista Silvia Vogliotti è collaboratrice scientifica dell'Istituto per la promozione dei lavoratori (IPL). Dal 1998 si occupa di problematiche di gender, del mercato del lavoro altoatesino, di redditi e pensioni, di welfare e pari opportunità.

Quali sono i settori più colpiti?

Silvia Vogliotti: Il fenomeno è sicuramente più radicato nel settore privato dove le dimensioni d'impresa sono tali da favorire contatti diretti tra datori di lavoro e dipendenti. Per capirci: Le contrattazioni salariali in moltissimi casi vengono fatte a tu per

tu. Questo non significa però che il settore pubblico, nonostante una maggiore trasparenza dei contratti, sia esente da qualsiasi differenziazione. Il gap nel pubblico si manifesta piuttosto nelle scarse possibilità per le donne di avanzare di carriera.

C'è un nesso tra il nostro modello di cultura di tipo tradizionale e la forte sperequazione salariale?

Silvia Vogliotti: In Alto Adige nella maggior parte dei casi il reddito femminile viene considerato aggiuntivo, mentre il salario degli uomini rimane quello principale. Una concezione sempre più avulsa dalla realtà. I rapporti famigliari diventano sempre più fragili, costringendo le donne a sobbarcarsi oneri – anche economici – maggiori. Tra l'altro con il rischio di trovarsi in età avanzata senza un reddito sufficiente. È dimostrato che le donne sono a maggior rischio povertà rispetto agli uomini. Perciò: Più contributi paghiamo, più si allontana questo scenario. Solo un dato in proposito: Se prendiamo le pensioni di vecchiaia in Alto Adige oggi il gender gap raggiunge il 48,3%.

Nella società altoatesina la famiglia ha ancora un ruolo determinante – con quali conseguenze per il reddito delle donne?

Silvia Vogliotti: Basta pensare che ancora oggi in molti casi un uomo con famiglia guadagna punti in più. Viene considerato più affidabile, più serio, più interessato a tenersi il posto. Una donna nella stessa situazione invece ne perde di punti. Perché i bambini si possono ammalare, per-



ché si presume abbia la testa altrove. E invece spesso è proprio l'opposto. È dimostrato che le donne con un lavoro part-time raggiungono una produttività maggiore. In poche ore riescono a fare quello per cui altri impiegano una intera giornata.

“In Alto Adige le donne con un diploma di maturità vengono pagate come gli uomini con licenza media e le laureate come i diplomati.”

Silvia Vogliotti

Quali sono – se ci sono – le possibilità di evadere da questo circolo vizioso?

Silvia Vogliotti: Bisogna puntare molto sulle nuove generazioni. Bisogna lavorare sugli uomini, scardinando il concetto che la cura della famiglia sia una esclusiva femminile. Bisogna promuovere e favorire i congedi parentali per i padri fino a renderli obbligatori. In altri paesi ha funzionato. Perché solo quando entrambi i genitori si faranno carico della famiglia in eguale misura, per un datore di lavoro diventerà indifferente assumere un uomo oppure una donna.

E le donne, cosa possono fare per migliorare la situazione retributiva?

Silvia Vogliotti: Devono lavorare sulla propria autostima. Devono arrivare al punto di dire “io non mi accontento”. Troppe donne ancora oggi si affacciano al mondo del lavoro con aspettative inferiori a quelle maschili. E questo deve cambiare.

GLEICHER LOHN = MEHR WOHLSTAND

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit: Beim Kampf um die Erfüllung dieser Forderung ist die Europäische Union seit Jahrzehnten die wichtigste Verbündete von Frauen. Wie auch bei der Förderung der Frauenbeschäftigung allgemein hat die Staatengemeinschaft dabei nicht nur die Chancengleichheit, sondern auch den wirtschaftlichen Nutzen im Sinn. Wie enorm dieser wäre, wenn es gelingen würde, die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zu schließen, verdeutlicht ein Bericht der EU-Kommission. Demnach könnte die Beseitigung der Lohnungleichheit die Wirtschaftsleistung der Europäischen Union um durchschnittlich 27% steigern. Je nach der Höhe des jeweiligen nationalen Lohngefälles ergaben die Berechnungen zwischen 14% und 45 %. Für Italien wie auch für Österreich wurde ein Anstieg des Bruttoinlandsproduktes um 32% kalkuliert.



Ist unsere Arbeit gleich viel wert? Die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern bleibt in Europa ein chronisches Problem. Nicht nur für Frauen, sondern laut EU-Kommission auch für das Wirtschaftswachstum.

FRAU WERT GELD

DONNE VALORE SOLDI



Grazia D'Alessandro,
medico di base

“Amo molto il mio lavoro. Per seguire meglio i miei figli, per passare con loro del tempo di qualità, per consentire alla mia famiglia di avere ritmi più ‘fisiologici’ ho scelto di fare delle rinunce professionali riducendo, per esempio, il numero dei miei pazienti. Rinunce che ovviamente implicano anche delle limitazioni economiche. Non conosco colleghi maschi che abbiano fatto una scelta analoga.”

Rosmarie Pamer,
Bürgermeisterin

„Ich habe im Erwerbsleben sowohl als Bürgermeisterin als auch als Mittelschullehrerin immer nur positive Erfahrungen gemacht. Denn die Gehälter im öffentlichen Bereich sind klar definiert und für alle gleich. Es gibt halt so Kleinigkeiten, die von mir erwartet werden, weil ich eine Frau bin: Kekse bringen, als ich noch die einzige Frau im Gemeinderat war, das Protokoll schreiben, wenn in den Arbeitsgruppen sonst nur Männer sitzen. Aber da wehre ich mich schon. Das habe ich schon in meiner Kindheit mit drei Brüdern gelernt, als immer nur ich Abspülen sollte. Freiwillig die ganze Gratisarbeit zu übernehmen, dagegen bin ich geimpft – im Berufsleben wie im Privatleben.“



Kimete G., Haushaltshilfe

Ich verdiene hier als Haushaltspflegerin viel mehr als in Albanien in meinem gelernten Beruf als Volksschullehrerin. 30 Jahre habe ich dort mit Freude und Einsatz gearbeitet. Die Rente, die mir dafür ab kommendem Jahr zusteht? 150 Euro. Man bietet uns dort bis heute keine Zukunft, hier putze ich jeden Tag, um zur Zukunft meiner Familie in unserer neuen Heimat beizutragen.

Christine Walzl, responsabile di categoria
donne obiettivo unione

“Il problema è che quando si parla di cura si parla automaticamente di donne. Si parla di sociale? Donne. Mancano i posti di asilo nido? Donne. Perché le donne non possono occuparsi di salari e gli uomini di congedi?”





Hilary Soly,

Antrophologin und Projektkoordinatorin

„Ich liebe meine Arbeit für einen Non-Profit-Verein, für den ich freiberuflich Projekte entwerfe und koordiniere. Ich habe viel Freiheit und Befriedigung, mache etwas Sinnvolles, mir bleibt Raum und Zeit für meine beiden Kinder. Doch mein Verdienst ist unsicher und gering. Wenn mein Mann nicht genug für uns alle verdienen würde, könnte ich mir diese Arbeit nicht leisten. Und ich bin Anthropologin, habe eine sehr gute Ausbildung, ein Doktorat. Ich bin dankbar, hier als Engländerin eine interessante Arbeit gefunden zu haben. Doch es gibt auch eine Seite in mir, die grollt, dass ich keinen angemessenen Gegenwert für meine Qualifikation und meinen Einsatz erhalte.“

Daniela Tronca,

responsabile relazioni sindacali ufficio paghe e contributi di Confesercenti

“Le donne subiscono discriminazioni anche se non hanno carichi familiari. Ho avuto casi di perfetti incapaci che ricoprivano cariche anche di una certa importanza. Una donna sarebbe stata sicuramente mandata via.”



Lucia von Mörl,

Freie Filmemacherin und Allrounderin

„Als Freiberuflerin habe ich die Erfahrung gemacht, dass es viel mit meiner Selbstachtung zu tun hat, wie viel ich verdiene. Zu gerne ist man bereit für wenig Geld zu arbeiten. Die anfängliche Bescheidenheit kann schnell in Ausbeutung ausarten. Es ist nicht immer leicht, sich selbst gut zu vermarkten, ein angemessenes Honorar zu verlangen. So schön es ist, meine eigene Chefin zu sein. Wirklich befriedigend ist es auch erst dann, wenn das Geben und Nehmen ausgewogen ist - also die Bezahlung Wertschätzung für meinen Einsatz und das Geleistete ist.“



Christine Pichler,

CGIL agricoltura

“L'altro giorno è venuta una donna che lavora dalla mattina alla sera in una grossa azienda agricola ed è l'unica donna capo operaio in Alto Adige. Vive con 900 euro che corrispondono alla paga sindacale al netto. Gli uomini con la stessa qualifica ricevono tutti un premio aziendale.”



HURRA, SIE WIRKT!

Südtirols Baukommissionen führen vor Augen, wie schnell Quoten Veränderung bringen können, wenn sie nicht auf Freiwilligkeit beruhen.

Ein Bürgermeister oder Assessor, ein Vertreter der Sanitätseinheit, ein Sachverständiger für Urbanistik und Landschaftsschutz, ein Techniker, ein Feuerwehrkommandant, je ein Vertreter der Umweltschutzverbände sowie der Landwirte: Die Zusammensetzung von Baukommissionen ist in Südtirol traditionell fast genauso männlich wie sie im Raumordnungsgesetz sprachlich vorgegeben ist. Noch vor einem Jahr saßen in den 116 mächtigen Gemeindegremien insgesamt 1091 Männer – und 75 Frauen. Diese magere Quote von 6% hat

25 zumindest zwei Frauen. Immerhin acht Gemeindebaukommissionen haben nun eine weibliche Vorsitzende, 2010 war es gerade mal eine.

Zahlen, mit der die jahrelange Beteuerung, dass sich eben keine Frauen für technische Kommissionen finden würden, klar widerlegt wird. „Solange Freiwilligkeit herrscht, tut sich wenig“, sagte dazu Ex-SVP-Frauenchefin Martha Stocker. Sobald aber eine Sanktion drohe, würden sich plötzlich Frauen finden. „Und zwar viele und sehr kompetente“, so Stocker.

Quotenschub (Frauen in Südtirols Baukommissionen)

	Frauen insg.	Frauenteil	weibl. Vorsitzende	Gemeinden ohne Frau
2004	75	6 %	1 %	58
2011	152	13 %	7 %	2

sich innerhalb weniger Monate auf 13% verdoppelt. Ein Erfolg, der vor allem dem neuen Gleichstellungsgesetz zu verdanken ist. Denn mit Artikel 12 hat dieses das Raumordnungsgesetz um einen kurzen, aber klaren Passus ergänzt. Demnach müssen in Baukommissionen beide Geschlechter vertreten sein. Sind sie es nicht, sind Rechtshandlungen der Kommission nichtig.

Eine Sanktion, die ihre Wirkung nicht verfehlt hat. Das zeigen die Ergebnisse einer Untersuchung, die von den SVP-Frauen durchgeführt wurde. Statt zuletzt 58 gibt es demnach heute nur mehr zwei Gemeinden mit einer frauenlosen Baukommission. Spitzenreiter Bozen erreicht nun mit vier Frauen gar eine Quote von 33%, in fünf Gemeindebaukommissionen sitzen drei, in weiteren

Die Lehre aus der Geschichte? Quoten wirken – sofern den Herren die Rute ins Fenster gestellt wird. Dass vom Ergebnis alle profitieren können, propagierten in dem Fall selbst der Gemeindeverbandspräsident und der Urbanistik-Landesrat. Warum? „Die Sichtweisen von Frauen und Männern sind oft einfach unterschiedlich“, erklärte Arno Kompatscher in der *Südtiroler Tageszeitung*. Noch weiter ging Landesrat Michl Laimer. Er habe festgestellt, dass Frauen mit viel mehr Engagement und Fachwissen in die Baukommission gehen. Darüber hinaus haben sie laut Laimer einen anderen Ansatz in der Urbanistik: „Frauen sorgen dafür, dass Gesetze eingehalten werden.“



FRAUENENGAGEMENT

WELCHE ORGANISATIONEN UND VEREINE SICH IN SÜDTIROL FÜR FRAUENANLIEGEN EINSETZEN

Südtirol hat eine bunte Szene aus Vereinen und Organisationen, die sich für Frauen und ihre Anliegen einsetzen. Diejenigen unter ihnen, die im Beirat für Chancengleichheit vertreten sind, hat die *eres*-Redaktion in den vergangenen Ausgaben unter der Rubrik „Die vielen Stimmen des Beirates“ vorgestellt. Doch es gibt noch mehr zu entdecken – wie die neue Rubrik „Frauenstimmen“ zeigen wird.

CLUB SOROPTIMIST INTERNATIONAL

Soror optima, die Schwester, die bereit ist, ihr Bestes für die gemeinsamen Ziele zu geben. Der Name ist bei der weltweiten NGO (Nicht-Regierungs-Organisation) Soroptimist International Programm. Die „Schwestern“ sind Frauen aus 125 verschiedenen Ländern, die in einem breiten Spektrum an Berufsbildern Positionen mit Verantwortung innehaben.

Das gemeinsame Ziel: Frauen weltweit eine Stimme zu verleihen, damit sie ihr individuelles und gemeinsames Potential ausschöpfen können, ihre Ziele verwirklichen und eine gleichberechtigte Stimme bei den Bemühungen für eine gerechtere Welt haben.

Das Netzwerk, das über insgesamt 3000 selbstständige örtliche Clubs organisiert ist, hat Beraterstatus bei wichtigen UN-Organisationen und unter anderem eine ständige Vertreterin beim Europarat in Straßburg oder der European Women's Lobby in Brüssel. In Südtirol gibt es seit kurzem drei Clubs: Nach Bozen und Meran wurde im März von 21 Gründungsfrauen der Club Pustertal – Val Pusteria aus der Taufe gehoben. Präsidentin ist die Ärztin Carla Nobile und Vizepräsidentin die Rechtsanwältin Angelika Kofler. Der Beitritt zu den Clubs erfolgt über Einladung.



21 Frauen haben im März den Club Pustertal – Val Pusteria ins Leben gerufen. Damit haben die Soroptimisten in Südtirol nun bereits drei Clubs.

Was macht der Beirat für Chancengleichheit, welche Projekte finanziert und fördert er?

Auf diesen Seiten gibt es fortan in jeder *ères*-Ausgabe einen Rückblick auf aktuelle Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit. Im Frauenmonat März überschlugen sich diese freilich – hier ein Überblick.



Gedankenaustausch mit iranischer Nobelpreisträgerin Shirin Ebadi (3.v.r): Beiratsfrauen Astrid Schönweger, Dorianna Pavanello, Patrizia Trincanato, Ulrike Oberhammer und Martina Tribus vom Frauenbüro (v.l.)



Il manifesto del film "Eine flexible Frau"

AM RUNDEN TISCH MIT SHIRIN EBADI

Was können wir tun? Diese Frage stand im Mittelpunkt eines Runden Tisches zu Menschen- und Frauenrechten mit der iranischen Friedensnobelpreisträgerin Shirin Ebadi. Den Hintergrund für die Diskussion mit lokalen Expertinnen bildete der Film „Frauenaktivistinnen im Iran und ihre Brücken zu Südtirol“, eine Produktion von Frauenmuseum Meran und Filmstudio Penn. Der Beirat für Chancengleichheit unterstützte das Projekt und nutzt den Anlass für einen anregenden Austausch mit der iranischen Frauenrechtlerin.

DONNE CHE NON SI ARRENDONO

Donne battagliere, questo il leitmotiv della serata del cinema femminile organizzata lo scorso 22 marzo dalla Commissione provinciale per le pari opportunità e dal Servizio Donna in collaborazione con il Filmclub di Bolzano. Presente in sala la regista tedesca Tatjana Turansky che per l'occasione ha portato in Alto Adige la sua opera prima „Eine flexible Frau“. La pellicola narra la storia di Greta che dopo aver perso il lavoro trova occupazione presso un call center; ulteriore problema da affrontare il recupero della sua identità di donna e madre. L'altro film in cartellone „Vogliamo anche le rose“ dell'italiana Alina Marazzi con il quale la regista documenta il cambiamento avvenuto in Italia grazie al movimento femminista.

STARKE WEIBSBILDER



Geschichten von Bäuerinnen

Starke Frauen stehen auch im Mittelpunkt des Dokumentarfilms „Weibsbilder“ von Lucia von Mörl und Werner Lanz. Fünf Bäuerinnen erzählen hier ihre Geschichte, fünf Frauen, die durch Schicksalsschläge oder besondere Lebensumstände zu Unternehmerinnen geworden sind, und nun mit Kreativität,



Ausdauer und Durchsetzungskraft die täglichen Herausforderungen des Bäuerinnenlebens meistern. Das vom Beirat geförderte Filmprojekt begeisterte im März bei der Premiere im Filmclub. Am 11. April wurde es im RAI Sender Bozen ausgestrahlt.

MOTIVIERTE VÄTER



Vorstellung der neuen Väterbroschüre

Vater sein – der Job, den ich am meisten liebe. Wenn „neue Väter“ über ihre Erfahrungen sprechen, wird zwar nicht alles schön geredet. Doch der Tenor der fünf Väter, die in der Publikation „Leitfaden für arbeitende Väter“ über ihren Balanceakt zwischen aktiver Vaterschaft und Beruf erzählen, lautet ganz eindeutig: Vaterzeit ist enorm gut investierte Zeit.

Die Informationsbroschüre, ein gemeinsames Projekt von Gleichstellungsrätin Simone Wasserer, dem Beirat für Chancengleichheit und dem Frauenbüro, soll Väter aber nicht nur zum Abenteuer Vaterschaft anregen, sondern klärt sie auch umfassend über ihre Rechte auf. Wie einer der befragten Väter bei der Vorstellung der Broschüre mit seinen konkreten Forderungen an Landesrat Roberto Bizzo bewies, treten auch Väter für Vereinbarkeitsfragen ein, sobald Kinderbetreuung zur geteilten Aufgabe wird. Angesichts der regen Nachfrage nach dem neuen Leitfaden kann *frau* also frohen Mutes in eine partnerschaftliche Zukunft blicken.

FRISCHE HYPOTHESEN



Förderpreise für Diplomarbeiten

Neue und spannende Perspektiven auf die Gender-Thematik liefern die drei Diplomarbeiten, die Ende März mit

dem Förderpreis 2010 für wissenschaftliche Arbeiten zum Thema Chancengleichheit ausgezeichnet wurden. Den ersten Preis holte sich Michaela Rizzollo, die die siebenköpfige Jury mit ihrer hochaktuellen Forschungshypothese zu Geschlechterrollen in virtuellen Spielen begeisterte. Der zweite Preis ging an Laura Senesi, die zehn Jahre nach Inkrafttreten des Staatsgesetzes zur Stärkung von Mutter- und Vaterschaft in Südtiroler Familien untersucht hat, wie sich Vater- und Mutterrollen in Hinsicht auf die Übernahme von Erziehungsarbeit und Berufstätigkeit verändern. Bronze gab es schließlich für Sofia Weissenegger und ihre Diplomarbeit mit dem Titel „Sozial- und Kulturgeschichte der Hysterikerinnen in Wien, 1918-1927“.

GLEICHER LOHN



Auch die Fußballdamen forderten Lohnungleichheit.

Im Vorjahr hat der Beirat für Chancengleichheit den internationalen Aktionstag „Equal Pay Day“ erstmals nach Südtirol gebracht. Am diesjährigen 15. April, dem Tag für gleiche Entlohnung, konnte die Kampagne dank einer Kooperation mit den KVV-Frauen auf das ganze Land ausgedehnt werden. Unterstützt wurde sie auch von der lokalen Kommission für Chancengleichheit und der Kommission für Chancengleichheit des Sanitätsbetriebes sowie zahlreichen Organisationen, Verbänden und Parteien. Spontane Mitstreiterinnen fanden die Beiratsfrauen in Südtirols Fußballdamen: Die Spielerinnen des CF Südtirol stellten sich anlässlich ihres Spieles gegen Reggiana als Werbeträgerinnen für die Aktion zur Verfügung. Ob ihnen das Posieren im Equal-Pay-Day-Shirt Glück brachte oder nicht – das Spiel gewannen sie jedenfalls 1:0.

Blog .it

JULIA, ANNA, ELENIA, NADINE

LIEBE FREUNDINNEN, MITSTREITERINNEN UND MITMÄDCHEN!



*Was treibt Männer,
die im Internet auf
die Suche nach
asiatischen Frauen
gehen, fragt sich
Elenia.*

Die Augen der Welt sind in diesen Wochen auf Japan gerichtet, wo viele Frauen infolge der traurigen Ereignisse um Familienangehörige trauern. Über den Alltag der Frauen und Mädchen in diesem kulturell so unterschiedlichen Land weiß frau/man jedoch so gut wie nichts. Als ich mich deshalb zur Situation der japanischen Frau schlau machen wollte und in Google unter den Suchbegriffen „Frau Japan“ forschte, sind viele (sogar mehrsprachige) Dating-Seiten das Resultat gewesen (kaum zu glauben: bitte selbst ausprobieren!).

Ich zitiere aus einer davon: „Sie finden auf unserer Website asiatische Singles, asiatische Frauen für Heirat und Asiatinnen, die Freunde oder Brieffreunde suchen. Jetzt kostenlos anmelden und sofort exotische Traumfrauen kennen lernen!“

Nicht nur japanische Frauen sondern auch philippinische, chinesische, oder vietnamesische Frauen werden dem Kunden versprochen.

Automatisch taucht hierbei die Frage auf, ob die japanische Frau in der westlichen Männerkultur immer noch das Ideal der lächelnden, sittsamen und in einen Kimono gehüllten perfekten Ehefrau mit roten Wangen darstellt. Dass die moderne japanische Frau diesem Bild nicht gerecht wird, ist mir klar... und doch schockieren mich diese Partnervermittlungen, in denen man nur junge Frauen findet. Was treibt solche Frauen auf den Heiratsmarkt? Und was denken sich Männer, die eine solche Frau tatsächlich begehren, daten oder gar heiraten?

Herzlichst: Elenia

WIR SIND UNTER DER ADRESSE ERREICHBAR /
CONTATTATECI ALL'INDIRIZZO

chancengleichheit@provinz.bz.it / pariopportunita@provincia.bz.it

**Meldet Euch! Veränderung kann nur geschehen, wenn
möglichst viele am selben Strang ziehen!**



SCHLAU IN 60 SEKUNDEN

Das Geschlechtshormon Östrogen senkt das Herzinfarktrisiko von Frauen. Bis zum Wechsel ist es um bis zu 50% niedriger als bei Männern, danach steigt es auf ein ähnliches Niveau. Allerdings enden Herzinfarkte bei Frauen öfter tödlich als bei Männern. Ein Grund dafür: Die Symptome sind bei Frauen schwieriger zuzuordnen und werden deshalb häufig nicht oder zu spät erkannt. Denn typische Begleitscheinungen wie Schweißausbrüche, Bauchschmerzen und Übelkeit könnten auch auf viele andere Erkrankungen hindeuten. Auch sind medikamentöse Therapien bei Herzerkrankungen bisher hauptsächlich an Männern getestet worden.

TYPISCHE SYMPTOME:



Schweißausbrüche



Übelkeit, Schmerzen in der Brust und im oberen Bauchbereich, Nacken, Kiefer, linke Schulter und Arm

FRAUEN-MENTORING

STARK IM BERUF



Das Projekt der KVV Bildung in Bruneck richtet sich an Frauen, die komplexe, verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen oder sich in Führungsaufgaben festigen möchten und gleichzeitig ihre sozialen und persönlichen Kompetenzen stärken wollen.

Ziel ist es, diese Frauen bei der längerfristigen Karriereplanung zu unterstützen und den Zugang zu Karriererepositionen im Sinne der Chancengleichheit fördern.

Unterstützung für Karriere-Frauen: Der nächste KVV-Lehrgang beginnt im Herbst.

Ab Herbst 2011 in Bruneck.

Weitere Infos: KVV Bildung Pustertal,
Tel. 0474 411 149, bildung@pustertal.org
oder unter www.kvv.org

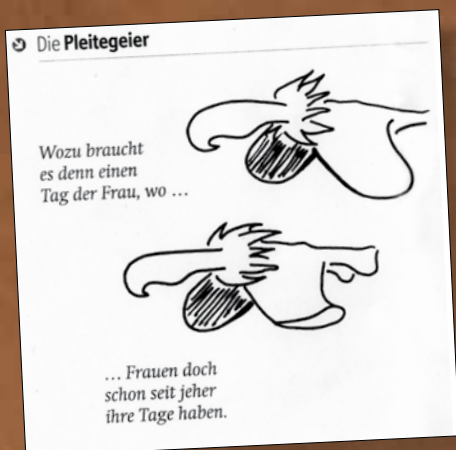
SEI SERVITA!

DAS BILD DER FRAU IN DEN MEDIEN

HUMORLOS

Ach, die Frauenwitze! Wie viele dämliche haben wir schon über uns ergehen lassen, ein Auge zugedrückt oder böse zurückgeschossen. Doch was der „Pleitegeier“

der *Südtiroler Wirtschaftszeitung* zum diesjährigen Tag der Frau von sich gab, hat zu wenig Witz, um überhaupt unter diese Kategorie zu fallen. Wenn schon, dann zumindest ein bissl Niveau, meine Herren!

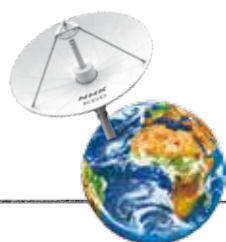


ERA ORA

Non è certo una novità che i così detti creativi spesso confondano la trasgressione con la mercificazione del corpo femminile. Per la prima volta in Italia

però – e questa è una grande novità – un caso del genere è stato affrontato e risolto in modo tempestivo. A pochi giorni dalla comparsa dei megamanifesti del marchio di moda Silvan Heach la loro affissione è stata bloccata dal Comitato di Controllo dell'Istituto di autodisciplina pubblicitaria. In futuro i creativi dovranno farsi venire qualche idea migliore per non fare la stessa fine.





• UN VERSTÄRKT EINSATZ FÜR FRAUEN •



*Direktorin
Michelle Bachelet*

Seit Februar wird am Hauptsitz der Vereinten Nationen in New York mit

neuer Stoßkraft an Gleichstellungsfragen gearbeitet – dank der Bündelung aller bisherigen Aktivitäten in Sachen Frauenrechte. Statt wie bisher vier gibt es künftig mit „UN Women“ nur mehr eine Organisation. Erste Direktorin ist die frühere chilenische Präsidentin Michelle Bachelet. Sie hat in ihrer Funktion direkten Zugang zum Generalsekretär und kann so Frauenfragen auf höchster Ebene ansprechen. Das Budget von UN Women soll 500 Millionen Dollar jährlich betragen.

• GIAPPONESI IN SORPASSO •



*Guadagnano più
degli uomini:
Le single giapponesi.*

Prima lo tsunami e poi il disastro nucleare

hanno sconvolto il Giappone in modo profondo, rendendo impossibile qualsiasi prognosi futura. Prima dello scorso 11 marzo il paese asiatico ci aveva però fatto ben sperare con la notizia di un sorpasso clamoroso: Nel 2010 le single nipponiche per la prima volta nella storia hanno avuto un “reddito disponibile” superiore a quello degli uomini. In poche parole: Secondo l’ufficio per il sondaggio sulla famiglia le giapponesi l’anno scorso hanno guadagnato di più dei loro colleghi maschi. Se ne è accorta anche la banca d’affari Goldman Sachs la cui sede di Tokyo ha creato il “Womenomics Winners Basket”, il paniere dei vincenti nell’economia delle donne con titoli di società diverse, ma con la caratteristica di aiutare le donne nel conciliare casa e lavoro. Ci sono gestori di asili d’infan-

zia, società che forniscono servizi di baby-sitting e fornitori di pasti a domicilio. Un successone. Dal 2005 il paniere ha battuto la media della Borsa di Tokyo del 39%.

• LE DONNE CHE MANOVRA-NO ASSAD •



Bouthaina Shaaban

Nella delicata situazione politica che sta vivendo

il suo paese, il presidente siriano Bashar al-Assad annovera tra i suoi consiglieri più fidati la madre Anisa, l’eminenza grigia del regime, favorevole alla linea dura contro l’opposizione, e la sorella Bushra. Sempre donna anche la persona sicuramente più influente al fianco del presidente. Colta, potente, odiata, Bouthaina Shaaban è il consigliere politico e per la stampa di Assad. Laureata in letteratura inglese all’Università di Warwick, la Shaaban si è iscritta al partito Baath a soli 16 anni. Cinquantasette anni e tre figli, è stata prima traduttrice, poi consigliere del defunto presidente Hafez e quindi del figlio, svolgendo ruoli sempre più importanti.

• UNISEX-TARIF FÜR VERSICHERUNGEN •



*Versicherungen
sind künftig unisex*

Versicherungen dürfen ab Dezember

2012 keine unterschiedlichen Tarife für Männer und Frauen mehr anbieten. Bereits seit 2004 ist laut einer EU-Richtlinie jegliche Mann-Frau-Diskriminierung verboten. Aufgrund einer Ausnahmeklausel durften Versicherer aber bislang bei unterschiedlichen Risiken in der Prämiengestaltung nach dem Geschlecht unterscheiden. So zahlen Frauen bisher im Schnitt bei Lebensversicherungen

höhere, bei Autoversicherungen dagegen niedrigere Prämien. Laut einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes ist dies künftig nicht mehr möglich.

• VERPFLICHTENDER BABY-URLAUB FÜR VÄTER •



Mehr Zeit fürs Kind für Väter

Frankreich diskutiert einen Zwangsurlaub für junge Väter. Ideengeberin ist die Präsidentin des mächtigen französischen Unternehmerverbandes Medef. Laut Laurence Parisot kommt Frankreich in Sachen Gleichberechtigung der Geschlechter nicht mehr voran. Noch immer übernehmen Frauen laut Statistik zwei Drittel der Betreuungsarbeit kleiner Kinder, bei der Hausarbeit sind es sogar 80 %. Ein obligatorischer Vaterschaftsurlaub könne laut der Unternehmerin zum „entscheidenden Hebel werden, um die Einstellung gegenüber Frauen und Männern in Firmen und Haushalten zu ändern“. Auch der Frauenausschuss des Europaparlaments sprach sich unlängst in einer Empfehlung an das Plenum für die EU-weite Einführung eines vollständig bezahlten Vaterschaftsurlaubs von mindestens zwei obligatorischen Wochen aus. Die Abstimmung über den Vorschlag ist im Mai geplant.

• ERSTER SCHLEIERVERBOT IN EUROPA •



Chefin vieler Männer: Sabine Seidler

Lange diskutiert wurde in Frankreich auch das Burkaverbot, nun ist es Gesetz. Als erstes europäisches Land verbieten die Franzosen Frauen damit, ihre Gesichter in der Öffentlichkeit zu verschleiern. Wer dagegen verstößt, wird mit einer Geldstrafe von 150 Euro belegt und muss an Kursen zu Staatsbürgerkunde teilnehmen. Weit drasti-

scher sind die Strafen für Männer, die Frauen zum Tragen eines Ganzkörperschleiers zwingen. Ihnen drohen bis zu einem Jahr Haft und Geldstrafen in Höhe von 30.000 Euro.

• QUOTE ROSA DAL 2015 •



Maria Ida Germontani

Se non ci saranno ulteriori intoppi, le quote rosa nei consigli di amministrazione delle società quotate in Borsa in Italia andranno a regime dal 2015. A marzo il Governo aveva ritirato il parere negativo all'emendamento Germontani, sbloccando di fatto il Ddl. La legge che entrerà in vigore a un anno dalla pubblicazione prevede il 20% di posti alle donne nei Cda che vanno a rinnovo dal 2012 al 2015. Dopo tale data la quota passerà al 30%. Secondo un'analisi del *Corriere della Sera* si starebbero facendo già i conti sul numero di posti da riservare. In Italia al momento le società quotate sono 272, più della metà delle quali senza donne nel consiglio. Sarebbero dunque più di mille i posti che, quando la normativa sarà a regime, dovranno essere occupati da donne. Un numero destinato a salire visto che la legge copre un ventaglio più ampio della sola Borsa, estendendosi alle società controllate sia dalle aziende quotate che da enti pubblici.

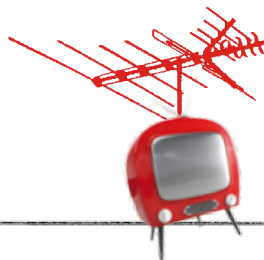
• FRANCOBOLLO COMMEMORATIVO •



Il francobollo emesso da Poste Italiane.

Per celebrare i 100 anni della

Giornata Internazionale della Donna, Poste Italiane ha emesso un francobollo commemorativo. Si tratta di un "75 centesimi" autadesivo con codice a barre utile per spedire una lettera pesante fino a venti grammi in Europa



o nel Mediterraneo. Il nuovo valore bollato ha una tiratura di 2.500.000 esemplari e raffigura tre volti femminili allineati che rappresentano la donna bianca caucasica, asiatica ed africana. Sulla destra si legge la parola "donna" al cui interno sono integrati un globo terrestre ed il simbolo biologico femminile.

• NEUE PRÄSIDENTINNEN •



Julia Unterberger und Rosa Thaler

Auch wenn es nicht *jedermann* gerne hört: In den vergangenen Monaten

kam oder blieb so manche lokale Institution in weibliche/r Hand. Seit März hat der Südtiroler Landtag mit Julia Unterberger wieder eine Präsidentin, im Regionalrat gibt es mit Rosa Thaler eine neue Vize-Präsidentin. An der Spitze des Bozner Verwaltungsgerichtes wechselte zwar die Sprachgruppe, aber nicht das Geschlecht: Auf die bisherige Präsidentin Margit Falck-Ebner folgte dort im Sinne der ethnischen Rotation die Richterinnen Lorenza Pantozzi. Der Beirat für Chancengleichheit freut sich mit allen neuen Führungsfrauen und wünscht ihnen viel Erfolg.

• WECHSEL AN DER SPITZE DER SVP-FRAUEN •



Frauenchefin Angelika Margesin

Beim Amt der Landesfrauenreferentin in der Südtiroler Volkspartei

(SVP) steht das Geschlecht dagegen nicht zur Diskussion. Eben so wenig stand dies drei Amtsperioden lang Amtsinhaberin Martha Stocker. Aufgrund einer selbst auferlegten Mandatsbeschränkung

der SVP-Frauen stand die Landtagsabgeordnete bei den Neuwahlen im Februar nicht mehr zur Verfügung. Zu ihrer Nachfolgerin wurde die Meraner Architektin Angelika Margesin gewählt. Einer der Gründe für ihre Kandidatur? Ihre Erfahrungen als Bauten-Stadträtin von Meran, wo sie die Erfahrung gemacht habe, dass Frauenpolitik vorangetrieben werden muss, erklärte Margesin in Interviews. Denn Frauen seien in den Gremien zu wenig vertreten und müssten stärker in Entscheidungsprozesse miteingebunden werden.

• LVH: ROLLE DER FRAU GESTÄRKT •



LVH-Frauenchefin Heidrun Grüner

Südtirols Frauen nehmen eine immer wichtigere Rolle im heimischen Handwerk

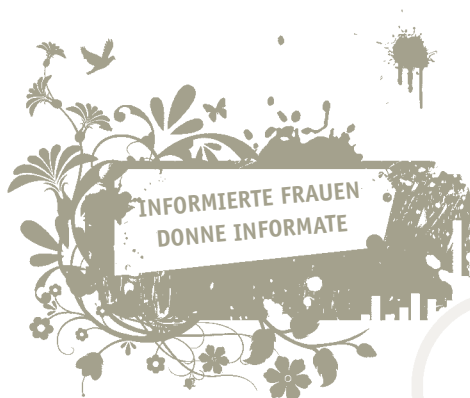
ein. Mit 2550 Frauen, die als Inhaberinnen oder Gesellschafterinnen von handwerklichen Unternehmen tätig sind, macht der Frauenanteil 21,3% aus, sagt die Frauenvorsitzende des Landesverbandes der Handwerker (LVH) Heidrun Grüner. Die Frauenorganisation im Verband fördere weibliches Unternehmertum in Form von Erfahrungsaustausch, Kontaktpflege und Weiterbildung. Insgesamt sind in Südtirol über 13.700 Frauen als Unternehmerinnen oder Gesellschafterinnen in der Handelskammer Bozen eingetragen, was einem Anteil von 28,3% entspricht. Italienweites Schlusslicht ist Südtirol dagegen in der Landwirtschaft. Laut einer italienischen Studie sind im Schnitt 31% der landwirtschaftlichen Betriebe in Frauenhand. In Südtirol haben nur 17% der Höfe eine Besitzerin.

DF- DAS FRAUENMAGAZIN



Das Frauenmagazin im RAI Sender Bozen spricht mit Migrantinnen über das Muttersein fern der Heimat, erkundet mit der Landschaftsarchitektin Helene Hölzl die Natur und bringt wie immer aktuelle Frauen-Infos.

RAI SENDER BOZEN
Sonntag, 8. Mai 2011 um 20.35 Uhr – RAI Sender Bozen
Wiederholung: Montag, 9. Mai 2011 um 21.20 Uhr



ICH FRAU – DU MANN?

Nina Schröder

Was unterscheidet Frauen und Männer tatsächlich? Eine Reise durch die Erkenntnisse der Wissenschaft, der Philosophie, der Frauentheorie mit viel Diskussion

- 29. April 2011, 20.00 Uhr, *Bibliothek, Gufidaun*
- 12. Mai 2011, 20.00 Uhr, *Bibliothek, Deutschnofen*
- 19. Mai 2011, 15.00 Uhr, *Kontaktstelle FHF, Bruneck*

FRAUENHEILKUNDE

Vortrag über frauenspezifische Heilpflanzen unter Einbezie-

hung mythologischer, aber auch praktischer Aspekte

- 3. Mai 2011, 20.00 Uhr, *Niederrasen, Gemeindesaal*
- 31. Mai 2011, 20.00 Uhr, *Laas, Josephaus*

BAUERNLEBEN IN SÜDTIROL

Astrid Kofler

Die gute alte Zeit, wie man/frau heute oft sagt, oder: wie war es früher wirklich? Erzählungen von Bäuerinnen über die Familie, die Arbeit, das Leben.

- 9. Mai 2011, 20.00 Uhr, *Frauenmuseum Meran*

FRAUEN UND ALTER – GESCHICHTEN UND EINE MUSIKALISCHE REISE

Heidi Hintner und Ingrid Windisch

Humorvolle, ernsthafte, witzige und tragische Geschichten von Frauen, umrahmt von musikalischen Kostbarkeiten.

- 13. Mai 2011, 20.00 Uhr, *Bärenkeller, Mals*

DI MADRE IN FIGLIA

Barbara Monti

Seminario sugli aspetti teorici e pratici riguardante l'immagine femminile ereditata.

„Se vuoi davvero conoscere una donna, prima devi chiedere di sua madre, e poi ascoltare attentamente...”

- 10 maggio 2011, ore 20.00, *Sala del Consiglio Comunale, Laives*
- 17 maggio 2011, ore 20.00 *Sala sopra la biblioteca, Laghetti di Egna*

DIE NICTHEHELICHE LEBENSGEMEINSCHAFT – WORAUF FRAU ACHTEN SOLLTE

Ulrike Oberhammer

Vorteile und Nachteile von nichtehelichen Lebensgemeinschaften aus rechtlicher Sicht

- 11. Mai 2011, 20.00 Uhr,
*Grundschule, Ehrenburg/
Kiens*
- 19. Mai 2011, 20.00 Uhr,
Pfarrsaal, Andrian

ICH BRINGE MICH EIN, ABER NICHT UM!

Brigitte Foppa

Verantwortung teilen – für Familie, Gesellschaft und sich selbst

- 13. Mai 2011, 20.00 Uhr,
Bibliothek, Seis
- 23. Mai 2011, 15.00 Uhr,
*Meran, Kontaktstelle Frauen
helfen Frauen*

GENITORI E FIGLI: CRESCERE INSIEME

Barbara Monti

Non esiste il genitore perfetto, e nemmeno un metodo che insegni ad esserlo; ma si può imparare ad amare, e scegliere come.

- 18 maggio 2011, ore 20.00,
*Sala del Consiglio comunale,
Terlano*

BUCHTIPP

Deutsch auf Vorderfrau: Sprachkritische Glossen,
Luise F. Pusch, Wallstein, 140 Seiten, 10,20 Euro

Wen „Bürgerinnen und Bürger“ heute zum guten Ton gehören, hat Luise F. Pusch daran einen großen Verdienst. Wie sie in ihrer neuesten Glossensammlung mit dem gewohnten Mix aus Humor und Spott zeigt, ist die maskuline Sprachdominanz damit aber nicht überwunden. Hier findet frau das nötige Rüstzeug, um die deutsche Sprache auf Vorderfrau zu bringen.

TERMINE

GELD ODER WERT?

Nach dem Ehrenamt widmet sich die Diskussionsreihe „Geld oder Wert“ des Landesbeirates für Chancengleichheit und des Frauennetzwerkes wnet diesmal dem Machtschauplatz Politik.

- 9. Juni 2011, 19.00 Uhr,
*Großer Graben, Raiffeisen-
saal, Brixen*

KLANG DER POESIE

Die TANNA-Frauen lesen Liebesgedichte von Ingeborg Bachmann, Rose Ausländer, Hilde Domin, Adriana Zarri u.a. Am Klavier begleitet werden sie von Astrid Amico, zu hören sind Komponistinnen.

- 10. Mai 2011, 20 Uhr
Ansitz Rosengarten, Lana

3. SALON „ZUR HUEBERIN“

Heidi Hintner und Gloria Auer laden bereits zum dritten Mal in den Salon „Zur Hueberin“. Gestaltet wird der Abend zum Thema „Querdenken“ von den Schülerinnen der dritten Klasse des Pädagogischen Gymnasiums. Mit dabei auch die Komponistin Manuela Kerer.

- 27. Mai 2011, 18 Uhr
Pädagogisches Gymnasium



*„Berufe verlieren
an Ansehen und Macht,
sobald Frauen sie ergreifen.“*

Germaine Greer
australische Autorin, 2000



Gratis

Abonnement/Abbonamento

**Jede ères-Ausgabe aktuell
im Briefkasten?**

Das *Gratis-Abo* macht es möglich.
Kontaktiert uns einfach!

FRAUENBÜRO (NEUER SITZ)

Dantestraße 11 – 39100 Bozen
Tel. 0471/416950
Fax 0471/416959
frauenbuero@provinz.bz.it
www.provinz.bz.it/arbeitsfrauenbuero

**Desiderate ricevere
comodamente a casa l'ères?**

Con l'*abbonamento gratuito*
è possibile. Contattateci!

SERVIZIO DONNA (NUOVA SEDE)

Via Dante, 11 – 39100 Bolzano
Tel. 0471/416950
Fax 0471/416959
serviziodonna@provincia.bz.it
www.provincia.bz.it/lavoro/serviziodonna