

eres

frauen info donne
02/2012

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

Poste Italiane S.p.A. - spedizione in A.P. - 70% De Bolzano April/aprile 2012

Gender Pay Gap

**Symbolische
Lücke**

Salari

**La parità rimane
lontana**

Ich entscheide

Frauenstimmen

**Plus Fragebogen
für finanziellen
Durchblick**

-17%



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, Brigitte Hofer,
Ulrike Oberhammer, Franca Toffol,

**Bestellungen und Adressenänderungen
schriftlich an:**

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

**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,
serviziadonna@provincia.bz.it
www.provincia.bz.it/pariopportunita

**Landesbeirat für Chancengleichheit/
Commissione provinciale pari opportunità:**

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

Auflage/Tiratura/Tiradura:

Insgesamt/Totale 11.000

Grafische Gestaltung/Realizzazione grafica:

fuoricittà graphics

Druck/Stampa:

Artprint, Brixen



Bereits zum dritten Mal veranstaltet der Beirat für Chancengleichheit heuer in Südtirol einen Equal Pay Day. Der internationale Aktionstag für Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern entstand Ende der Achtziger Jahre in den USA, wo er als „Red Purse Campaign“ ins Leben gerufen wurde. Die roten Taschen werden nun auch in immer mehr europäischen Ländern als Symbol für das finanzielle Minus vieler Frauen genommen – in Südtirol findet am 20. April eine landesweite Info-Kampagne statt.



ULRIKE OBERHAMMER

die Präsidentin

Heuer führt der Landesbeirat für Chancengleichheit bereits zum 3. Mal den Equal Pay Day (Tag der gerechten Entlohnung) durch. Angefangen haben wir mit einem einzigen Stand in Bozen, dieses Jahr sind es südtirolweit über 25 Informationsstellen. Auch die Anzahl der Unterstützerorganisationen ist mittlerweile auf über 35 gestiegen. An den Infopoints wird neben den klassischen roten Taschen und diversem Informationsmaterial auch ein Fragebogen zur persönlichen Finanzsituation verteilt, welcher in der Mitte dieser Eres-Ausgabe abgedruckt ist und Frauen bei der Überprüfung der persönlichen Einkommens- und Finanzsituation unterstützen soll. Denn nur bei einer gerechten Verteilung der Ausgaben im Verhältnis zum Einkommen und bei einer entsprechenden Aufteilung der Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeit kann von einer gleichberechtigten Partnerschaft die Rede sein.

Zudem benötigen wir mehr Betreuungseinrichtungen und anderweitige Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, denn allein die Tatsache, dass jährlich über 600 Frauen nach der Geburt ihres Kindes nicht mehr an den Arbeitsplatz zurückkehren (können), spricht für sich. Deshalb auch die Forderung nach einem obligatorischem Vaterschaftsurlaub, welcher sich nicht nur auf drei Tage beschränkt

FRANCA TOFFOL

la vicepresidente

Questo è il terzo anno che organizziamo l'Equal pay day. Ad ogni edizione, aumentano le adesioni di associazioni, partiti, sindacati, cpo e comuni di tutto il territorio provinciale. Per noi è il successo più importante: individuare azioni comuni, affrontare insieme, anche da punti di vista diversi, temi e problemi che riguardano l'intero corpo sociale e in particolare il mondo femminile. Parlare di differenze salariali è significa mettere a fuoco le discriminazioni che ancora esistono in un mercato del lavoro sempre più segnato dalla crisi e poco in grado di rinnovarsi, e quindi di modificare dinamiche e stereotipi consolidati da tempo. Alle donne viene chiesto uno sforzo sempre maggiore: produrre di più, farsi carico del welfare, conciliare i tempi, come se non fossero dimensioni intrecciate in un nodo che rende estremamente difficile lavorare, farsi carico di bambini e persone non autosufficienti, ottenere una pensione dignitosa. E' un modello economico che evidentemente non funzionerà fino a quando etica e interesse sociale collettivo saranno esclusi dai suoi obiettivi. Le donne, forse, proprio grazie alla loro marginalità rispetto ai processi economici, hanno qualche possibilità in più di vederne i limiti.

SYMBOLISCHE LÜCKE

Die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern ist ein guter Maßstab dafür, wie weit die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern vorangeschritten ist.

Renate hat den Personalleiter mit viel Mühe für eine Teilzeit-Lösung gewonnen; nun auch noch darauf hinzuweisen, dass sie seit Jahren keine Gehaltserhöhung mehr bekommen hat, lässt sie lieber bleiben. Maria findet, dass ihr aufgrund derselben Tätigkeit dasselbe Gehalt zusteht wie ihrem Kollegen; ihr Chef entgegnet, der müsse schließlich eine fünfköpfige Familie ernähren und sie sei alleinstehend. Anna ist Friseurin, ihr Freund Computertechniker; obwohl sie jede Woche Überstunden macht, bringt er den höheren Lohn nach Hause.

Drei Beispiele, die eine Ahnung davon geben, warum Frauen auch im Jahr 2012 weniger verdienen als Männer.



die Ursachen ...

Obwohl das Prinzip „gleiche Arbeit, gleicher Lohn“ seit mehr als einem halben Jahrhundert in verschiedensten Gesetzen verankert wurde, obwohl Mädchen den Jungs in der Schule meist eine Nasenlänge voraus sind und mittlerweile mehr als die Hälfte aller HochschulabsolventInnen weiblich sind, haben Männer auf den Gehaltszetteln die Nase immer noch weit vorne. Wie groß die Einkommensschere zwischen den Geschlechtern ist, wird seit einigen Jahren in ganz Europa eindrucksvoll mit dem Equal Pay Day demonstriert. Der aus den USA importierte Aktionstag markiert jenen Zeitraum, den Frauen über den Jahreswechsel hinaus länger arbeiten müssen, um auf das durchschnittliche Jahresgehalt von Männern zu kommen. Gemessen am europäischen Durchschnitt von 17% waren dies heuer ganze 62 Tage.

Ein Mittelwert, der sich aus der Differenz der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Männern und Frauen ergibt. Je nach Land, Sektor und Qualifizierung kann der so genannte Gender Pay Gap, also die geschlechtsspezifische Lohnlücke, weit nach oben oder unten abweichen. Besonders groß ist die Einkommensschere, wenn Frauen- und Männerlöhne generell verglichen werden. In diesem Fall fließen sämtliche Faktoren mit ein, die einer Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt im Weg stehen: ob die größere weibliche Verantwortung für unbezahlte Arbeit in Haushalt und Familie, ob die schlechtere Bezahlung in frauendominierten Branchen oder die geringe Präsenz von Frauen in Führungsetagen.

Bei einem direkten Vergleich der Jahres- oder Monatsgehälter kommt dazu noch die weit höhere Teilzeitarbeitsquote von Frauen. In Südtirol, wo rund 40 % der Arbeitnehmerinnen Teilzeit arbeiten, liegt der durchschnittliche Männerlohn demnach laut Berechnungen des Arbeitsförderungsinstitutes AFI um 37% über dem durchschnittlichen Frauenlohn. Noch breiter wird die Lücke dann in der Rente: In Südtirol macht diese bei Frauen derzeit nur etwas mehr als die Hälfte der durchschnittlichen Rente von Männern aus.

Doch auch wenn nur Vollzeitbeschäftigte verglichen werden, kommt das AFI auf eine durchschnittliche Lohnlücke von 10 %. Beachtenswert ist dabei sowohl der Unterschied zwischen öffentlichem und privatem Sektor, wo das Lohngefälle 1,2 % bzw. 16 % beträgt, als auch der Unterschied zwischen unterschiedlichen Qualifikationen. Besonders hoch ist der Gender Pay Gap zwischen Vollzeitbeschäftigten mit Matura (27,1 %); bei AkademikerInnen verringert er sich auf 8,8%, bei ArbeitnehmerInnen mit Berufsschulabschluss gar auf 6,2%. Laut der Einkommensuntersuchung des AFI verdient demnach ein Arbeitnehmer mit Matura fast so viel wie eine Arbeitnehmerin mit akademischen Abschluss – und ein Mann mit Pflichtschulabschluss mehr als eine Frau mit Diplom.

Auch gleiche Tätigkeiten werden bei weitem nicht gleich bezahlt, zeigen beispielsweise Daten aus Deutschland. Dort verglich das Statistische Bundesamt 2006 die Löhne von Voll-

Berufswahl
Diskriminierung
Rollenstereotype
Verhandlungsmacht
Teilzeitarbeit
Prioritätensetzung
Beurteilungswesen

**equal
pay
day, -**

Erwerbstätigkeitsquote

62,9 %

Abteilung Arbeit, 2011

79,1 %

Teilzeitquote

40 %

5 %

Abteilung Arbeit, 2011

Haus- und Familienarbeit

32,5 %

3 %

wöchentlicher Aufwand von mehr als 30 Stunden

zeit beschäftigten Erwerbstätigen derselben Leistungsgruppe. Das Ergebnis zeigt

te, dass der durchschnittliche Bruttostundenlohn eines Kochs bei 12,35 Euro, der einer Köchin dagegen bei 10,25 Euro liegt. Ärzte kassieren 21,38 Euro, Ärztinnen 17,60 Euro; Verkäufer 14,45 Euro, Verkäuferinnen 10,96 Euro.

Nicht nur am Equal Pay Day sollten solche Daten aufrütteln. PolitikerInnen, ArbeitgeberInnen, aber auch die Arbeitnehmerinnen selbst. Denn sie alle können dazu beitragen, dass die Arbeit von Mädchen, die heute geboren werden, einmal gleich viel wert ist wie jene der Buben von heute. Mit klassischen Gleichstellungsinstrumenten wie Quoten, die für mehr Frauen in Führungspositionen sorgen, oder mit Kinderbetreuungsplätzen und Begünstigungen für Väterkarenz, die vermeiden, dass familiäre Freuden automatisch mit nachhaltigen Lohnseinbußen für Frauen verbunden sind. Mit gezielten Aktionen zum Abbau von Rollenstereotypen oder mit Maßnahmen für mehr Lohntransparenz und Programmen, mit denen Betriebe die Lohnlücke zwischen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern messen können.

Bis zu einem bestimmten Grad kann aber auch jede Frau selbst ihr Einkommen steuern: mit ihrer Berufswahl, mit ihrer Partnerwahl und Familienplanung, mit dem Wert, den sie sich selbst bei Lohnverhandlungen gibt. Die freie Entscheidung, was und wie viel *frau* arbeiten will und welche Rolle Geld in ihrem Leben spielt, muss dabei klarerweise an oberster Stelle stehen. Doch wer sich für einen schlecht bezahlten Beruf oder ein Studium mit geringen Jobaussichten entscheidet, sollte sich der Konsequenzen zumindest vorab bewusst sein.

Die finanzielle Unabhängigkeit der Frau zählte nicht ohne Grund zu den obersten Zielen von Frauenrechtlerinnen der ersten und zweiten Stunde. Denn die Chancen auf ein selbstbestimmtes Leben und gleichberechtigte Partnerschaften steigen ungemein, wenn Frauen über ihr eigenes Konto verfügen. Nun muss das Ziel sein, auch aus den roten Zahlen herauszukommen, die der Gender Pay Gap dort hinterlässt – und die Monat für Monat daran erinnern, dass Frauen eben doch noch nicht genauso viel wert sind wie Männer.

GOLDENER HOSENTRÄGER

Was hat die Stimme des Volkes zum Thema Equal Pay Day zu vermelden? **Zohn tua olm i!** Übersetzt: Das Geld habe ich, und darum sage ich auch, wo es langgeht. Stellvertretend für alle Männer, die sich nur als Mann fühlen, wenn sie die dickere Brieftasche haben und deshalb den Ton angeben wollen – ein längst fälliger Goldenen Hosen-träger für den Schnauzer.



EQUAL PAY PLAY



**equal
pay
day, -**

„Gleiches Entgelt für gleiche Leistung“: Von diesem Anspruch sind professionelle Fußballerinnen noch viel weiter entfernt als die meisten arbeitstätigen

Frauen. Trotz massiver Zuwachsraten in den vergangenen Jahren hat Damenfußball bis heute Amateurstatus und kann auf weit weniger ZuschauerInnen und somit SponsorInnen verweisen als Männerfußball. Die Folge sind Lohnunterschiede von 80 bis 90 % zwischen Fußballerinnen und Fußballern in derselben Liga, erklärt der Pressesprecher des CF Südtirol, Peter Perez. Ein Grund mehr für die Spielerinnen, bereits zum zweiten Mal als Botschafterinnen für den Aktionstag zu fungieren – und am 22. April vor dem Spiel gegen San Zaccaria im Bozner Righi Stadion „Equal-Pay-Day-Shirts“ überzustreifen. Die Aktion soll nicht nur die breite Öffentlichkeit, sondern auch junge Mädchen für geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten sensibilisieren. Vor Spielbeginn werden die Profispielerinnen deshalb ihr Shirt samt Autogramm je einer jungen Nachwuchsspielerin übergeben. Bleibt zu hoffen, dass ein paar von ihnen noch erleben werden, dass selbst im Fußball die Leistung von Frauen gleich viel wert ist wie jene von Männern.

di Maria Cristina De Paoli

LA PARITÀ RIMANE LONTANA

“Le conseguenze di un divario salariale vanno oltre il rischio di maggiore povertà: si tratta di una vera e propria discriminazione, che aumenta anche con l’età.”

Edit Bauer, deputata slovacca al Parlamento europeo



Ben 24 anni dopo la sua istituzione negli Stati Uniti l'Equal Pay Day è diventato un appuntamento fisso nell'agenda di molte donne. Una giornata di rivendicazioni sacrosante visto che il gender pay gap, ossia la differenza salariale tra uomini e donne, è una realtà persistente in moltissimi paesi ed in molti settori.

Persino nello sport. Risale a qualche settimana fa la notizia dell'atleta bolzanina che, irritata dalla notevole differenza del montepremi per uomini e donne stabilita dagli organizzatori dello Ski Raid Tre Cime di Sesto, ha richiesto l'intervento della consigliera di parità Simone Wasserer. Al primo classificato andavano 550 euro, alla migliore delle donne soltanto 400 euro. Per non parlare del tennis, dove da anni i grandi tornei hanno parificato i premi in denaro, ma ciò nonostante si continua a discutere sulla equità di tale decisione arrivando

persino a confrontare i minuti di gioco per dimostrare il minor valore di un match femminile. E pensare che al di fuori del campo le donne, colpa del doppio impegno fuori e dentro casa, lavorano in media 53 minuti in più al giorno dei loro partner. Guadagnando, a livello europeo, quasi il 17 % in meno.

Il 40 % delle laureate ha mansioni che richiedono una qualifica più bassa rispetto al proprio titolo.

Il 30 % delle madri interrompe il rapporto di lavoro a causa di carichi familiari eccessivi.

**Il 14,5% delle donne
ha un contratto
a termine contro
l'11,4% degli uomini.**

ITALIA

In Italia la situazione è in apparenza meno drammatica che nel resto d'Europa dove, nonostante una maggiore affermazione delle donne in ambito scolastico ed universitario, si continuano a registrare delle punte del 23% in Germania, del 25,5% in Austria e, addirittura, del 27% in Estonia. Il 5% italiano non deve però farci illudere.

**1.131 Euro è stata
la retribuzione media
mensile delle donne
italiane nel 2010,
20% in meno rispetto
a quella maschile.**

Anche perché il vero problema non è tanto di *pay gap* quanto di una scarsa partecipazione delle donne al mondo del lavoro (quelle con bassi titoli di studio, che avrebbero quindi salari più bassi, non riescono nemmeno ad affacciarvisi) e della loro difficoltà ad accedere a ruoli di responsabilità, quelli cioè meglio retribuiti. Gli analisti parlano addirittura di due diverse forme di "segregazione": una di tipo verticale, ossia più cresce la complessità della posizione più tende a diminuire il numero delle donne, ed una di tipo orizzontale con una presenza maschile distribuita in maniera più uniforme, ed una femminile limitata a settori ben precisi.

ALTO ADIGE

Ed in Alto Adige? "Si parte da una situazione di sostanziale parità ad inizio carriera", come spiega l'addetto alle risorse umane di una nota società con sede in provincia di Bolzano. "A parità di formazione, qualifica ed esperienza né nel settore privato né tanto meno in quello pubblico oggi come oggi vengono applicati salari diversi a seconda del genere. Osservo il mercato locale da anni e posso asserire che anche i classici pregiudizi nei confronti delle donne stanno via via scemando." Secondo l'esperto le giovani donne, soprattutto se armate di diploma oppure di una laurea, sarebbero inoltre perfettamente in grado di farsi valere durante le contrattazioni. "Sono convinto che le nuove generazioni abbiano sviluppato l'autostima e la sicurezza necessarie per non farsi sopraffare." I problemi nascono con l'avanzamento di carriera e soprattutto con la nascita dei figli. "È qui che le donne sono costrette a tirare il freno a mano, ed è qui che anche le loro aspettative salariali vengono bruscamente ridotte."

**Il tasso di rioccupazione femminile
raggiunge quasi il
10%. Quello maschile
arriva al 76%.**

DIMISSIONI IN BIANCO

La riforma del mercato del lavoro firmata da Mario Monti ed Elsa Fornero tra le molte novità prevede anche una maggiore tutela in caso di maternità. La stretta riguarda la piaga delle dimissioni in bianco che molte aziende fanno firmare alle proprie dipendenti al momento dell'assunzione. Secondo l'Istat sono circa 800 mila le donne che hanno dichiarato di essere state licenziate o messe in condizione di doversi dimettere nel corso della loro vita lavorativa a causa di una gravidanza. Ogni anno anche in Alto Adige, durante la gravidanza o il primo anno di vita del bambino, si dimettono circa 600-700 donne dal lavoro.

PIÙ COLF E MENO SPECIALISTE

DONNE E LAVORO



Per le donne italiane, anche nel 21° secolo, la vita lavorativa rimane un percorso ad ostacoli. Basta leggere il rapporto annuale dell'Istat per ottenere un quadro tutt'altro che rassicurante. Nel corso degli ultimi anni la crisi ha ampliato i divari tra l'Italia e l'Unione europea. Oggi solo una italiana su due è inserita nel mondo del lavoro. E il tasso di occupazione, già inferiore alla media europea tra le donne senza figli, è ancora più basso per le madri, segno evidente che le donne continuano ad avere gravi difficoltà nel conciliare l'attività lavorativa con l'impegno familiare.

Ma c'è ben altro nel rapporto dell'Istat che ci deve far riflettere. I ricercatori segnalano un generale peggioramento della qualità del lavoro femminile. Oggi le donne in Italia trovano più facilmente lavoro come collaboratrici domestiche ed addette ai call center che come tecniche specializzate, mentre il 40 % delle laureate ha mansioni che richiedono una qualifica più bassa rispetto al proprio titolo. Nulla di positivo anche sul fronte del part-time dove lo sviluppo registrato è stato caratterizzato da crescenti fenomeni di involontarietà.

Riepilogando: Nonostante gli sforzi intrapresi la insuperabile carenza dei sistemi sociali, l'inadeguatezza delle politiche di welfare e l'impari divisione delle mansioni domestiche fanno sì che un numero crescente di donne venga escluso dal mondo del lavoro oppure venga costretto ad uscirne prematuramente. Basti pensare che in Italia il 30% delle madri interrompe il rapporto di lavoro a causa di carichi familiari eccessivi.

La ragione della bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro è legata soprattutto a fattori familiari. Vi è, tuttavia, una significativa percentuale di donne che riconduce la causa della propria inattività alla scadenza di un contratto a termine, al licenziamento o alla chiusura dell'azienda (32,8%). Le donne hanno inoltre difficoltà a rimanere nel mercato. A ciò si aggiunge il fattore culturale. I ricercatori dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (Isfol) confermano che ancora oggi in Italia molte donne in età adulta ripetono scelte simili a quelle compiute dalle proprie madri.

Il percorso (ad ostacoli) delle donne italiane prosegue dunque anche all'interno della famiglia, ma soprattutto all'interno della coppia. Durante una giornata media la donna lavora in totale (lavoro retribuito e familiare) 53 minuti in più del partner. Un divario che si aggrava in presenza di figli (un'ora in più), come dimostrato dall'Istat.

Se le statistiche non lasciano molto spazio all'ottimismo, la cronaca fa, quantomeno, sperare in un futuro più ... "rosa". Una rilevazione su 370 aziende presenti sul territorio italiano della società Mercer ha riscontrato che in settori come le risorse umane, gli affari societari ed il marketing le manager sono ormai poco meno dei manager. Non è proprio una sorpresa, ma, perlomeno, un trend in crescita, come fa notare il "Corriere della Sera". Tutto ciò in attesa che entri a regime e produca gli effetti desiderati la legge n.120 del 12 luglio 2011 sulle quote di genere.

ICH ENTSCHEIDE

FRAGEBOGEN FÜR FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Prof.in ULRIKE TAPPEINER

Dekanin der Fakultät für Biologie (Uni. Innsbruck),
Leiterin des Institutes für Alpine Umwelt (Eurac, Bozen)

Bis zum Doktorat war sie mit Informatik und Biologie doppelgleisig unterwegs, in ihrer Habilitation entschied sich die Boznerin Ulrike Tappeiner dann für die Biologie. Heute untersucht die leidenschaftliche Forscherin, welche Auswirkungen der Globale Wandel auf den Alpenraum hat. Führungsqualitäten beweist die Universitätsprofessorin als Leiterin des Institutes für Alpine Umwelt der Bozner Eurac und seit März auch als Dekanin der Fakultät für Biologie an der Universität Innsbruck. Dort koordiniert sie darüber hinaus das Forschungszentrum „Ökologie des Alpen Raums“.



- **Als Mädchen wollte ich ...** Archäologin werden.
- **Ich stehe heute dort, wo ich stehe, weil ...** ich immer neugierig und mit viel Engagement auf neue Herausforderungen reagiert habe und weil mir eine Reihe von Menschen vertraut und mich unterstützt haben.
- **Erfolg bedeutet für mich ...** ein Lebensweg, bei dem ich mich beruflich stark weiterentwickeln und parallel dazu ein glückliches Familienleben führen kann.
- **Das Schönste an meinen Job ist ...** dass ich an spannenden Fragen, die ich mir selbst ausgewählt habe, forschen kann.
- **Das Schwierigste an meinen Job ist ...** dass der Tag einfach zu kurz ist.
- **Macht gibt mir die Chance, als Frau ...** nicht nur Visionen zu entwickeln, sondern sie auch umzusetzen.
- **Diese als weiblich geltende Fähigkeit kann ich in meinem Job besonders nutzen ...** emotionale Intelligenz
- **Im Vergleich zu männlichen Kollegen in meinem Bereich verdiene ich ...** gleich viel
- **Abschalten kann ich, indem ich ...** die Natur beim Wandern genieße oder mit einem spannenden Buch „Abenteuer im Kopf“ erlebe.
- **Als Führungskraft ist mir wichtig ...** dass ich die Stärken meiner Mitarbeiter/innen weiterentwickle.
- **Mein Tipp für den Weg nach oben ...** stecke Dir von Anfang an Ziele und verfolge sie. Sei offen für Neues!
- **Jungen Mädchen empfehle ich ...** sich auch auf nicht frauentypische Berufe einzulassen, Selbstvertrauen zu entwickeln, nicht still zu sein, wenn Männer reden und ganz bewusst Lebensziele zu setzen.
- **Ich fördere andere Frauen, indem ich ...** einerseits Mentorin bin, und andererseits überall dort, wo ich die Möglichkeit habe, bewusst qualifizierte Frauen unterstütze und für interessante Positionen vorschlage.
- **Der größte Unsinn, der über erfolgreiche Frauen erzählt wird ...** kenne ich Gott sei Dank nicht!
- **Was ich noch unbedingt loswerden will ...** Einen Dank an alle Frauen, die in viel „finsteren“ Zeiten mit großem Mut und persönlichem Einsatz für die Freiheit der Berufswahl von Frauen gekämpft haben – und den Wunsch und die Hoffnung, dass dies auch für die vielen Frauen auf der Erde möglich wird, denen dies auch heute noch verwehrt ist.

**GEICHER
LOHN
GLEICHE
ARBEIT**

**STESSO
LAVORO
STESSO
STIPENDIO**



Ulrike Egger,
Gewerkschafterin

Um zu verhindern, dass Mädchen von heute einmal weniger verdienen als Jungen, ist es wichtig, bereits im Kindergarten, in der Schule und im Elternhaus ihre Neugierde auf Naturwissenschaften und Technik zu stärken. Denn das sind Berufe mit Zukunft, in denen mehr verdient werden kann. Mädchen sind bei der Stipendienvergabe zu fördern, wenn sie einen naturwissenschaftlich-technischen Weg einschlagen und es braucht neue Berufsbilder, die technische und Dienstleistungs-Kompetenzen verknüpfen. Denn das spricht Mädchen stärker an.

Frauen in untypischen Berufen muss der Rücken gestärkt werden. Denn je mehr Frauen in solchen Berufen arbeiten, desto mehr Vorbilder finden ihre motivierten Nachahmerinnen.

Daneben gilt es aber auch, das Image, die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung in typischen Frauenberufen zu verbessern.

Luisa Gneccchi, deputata alla Camera

Il gender pay gap può essere superato solo ed esclusivamente con una distribuzione reale ed equa delle responsabilità familiari e professionali tra i generi. Solo così le donne riusciranno a raggiungere le stesse opportunità di carriera e la parità retributiva. Perché solo così i datori di lavoro correrebbero lo stesso "rischio" assumendo un uomo o una donna. E lo stesso vale anche per promozioni ed incarichi di responsabilità. Oggi, chi assume, ha il timore che una donna prima o poi debba mettere al primo posto la famiglia, la cura dei figli e, più in là, anche quella dei genitori.



Irene Mandolesi,
Unternehmensberaterin, Business- und Managementcoach, Trainerin

Frauen sollten an ihrer Selbstsicherheit und an ihrem Selbstwert arbeiten, um in Gehaltsverhandlungen und bei Bewerbungsgesprächen mehr zu erreichen. Zudem sollten sie sich vermehrt um besser bezahlte Berufe und höhere Stufen auf der Karriereleiter bemühen. Da Frauen ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt häufiger und länger unterbrechen (müssen), muss noch viel in Sachen Vereinbarkeit von Familie und Beruf passieren.

da:

- RIMUOVERE
- COMPILARE
- CONSERVARE



**equal
pay
day , -**



übersetzen!



Insieme

partner

Insieme

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Il mio partner

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	☐
_____	_____
_____	☐
_____	_____

tner

Insieme

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

No

☐
☐
☐

Trasparenza economica per le donne

In Alto Adige le differenze tra uomini e donne non si riferiscono solo alle entrate economiche. In tante relazioni di coppia le questioni economiche vengono affrontate in termini non paritari.

“Nel mio lavoro, constato purtroppo ancora oggi, che tante donne non hanno un conto bancario proprio, nè sanno quanto guadagna il loro partner, nè a quanto ammontano le spese mensili, così la presidente della Commissione pari opportunità Ulrike Oberhammer. È anche abitudine che la suddivisione delle spese sia, che l'uomo paghi le rate sugli immobili e le donne paghino gli alimenti, vestiti e le spese quotidiane. Nel caso di separazione, gli immobili rimangono, gli alimentari ovviamente no, dice l'avvocata Ulrike Oberhammer.

Questo è il retroscena del questionario qui sotto, elaborato per l'Equal Pay Day di quest'anno, e cioè di sensibilizzare le donne ad avere una maggiore consapevolezza sulle entrate ed uscite economiche. Il questionario verrà distribuito il 20 aprile agli stand informativi in tutta la provincia di Bolzano, e vuol essere un invito ad esaminare insieme al partner le entrate ed uscite economiche, in modo da avere una visione d'insieme sulla suddivisione. Il questionario non ha fini statistici, ma è pensato per il solo utilizzo privato. L'iniziatrice dell'idea è stata l'assessora di Fiè allo Sciliar, Elisabeth Augustin Kompatscher



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit! Und wie schaut es sonst in meiner Geldtasche aus?

1. Monatliches Einkommen (Lohn, Mieteinnahmen, Unterhalt usw.)

Ich _____ Mein Partner _____

2. Monatliche Ausgaben

Ich bezahle

Mein Partner

Darlehen, Miete	_____	_____
Lebensmittel, Bekleidung	_____	_____
Kinderbetreuung	_____	_____
Telefon, Internet, Strom, Müll	_____	_____
Versicherungen	_____	_____
Autosteuer und Benzin	_____	_____
Hobby und Freizeit	_____	_____
Sonstiges (angeben)	_____	_____
Summe am Monatesende?	_____	_____

3. Hausarbeit und Beruf (Wochenstunden angeben)

Ich

Hausarbeit	_____
Kinderbetreuung	_____
Pflegebetreuung	_____
Berufstätig	☐
Wenn Teilzeit, Prozentsatz angeben	_____
Auszeit wegen Familie (Kinder, Pflege)	☐
Wieviel Zeit habe ich (nehme ich mir) für mich selbst?	_____
Sonstiges (bitte angeben)	_____

4. Vermögenslage

Ich

Mein Part

Eigenes Bankkonto	_____	_____
Wer hat darauf Zugriff?	_____	_____
Wertpapiere?	_____	_____
Lebensversicherung?	_____	_____
Auto?	_____	_____
Motorrad?	_____	_____
Eigene Immobilie?	_____	_____
Beteiligung an einer Gesellschaft?	_____	_____
Wenn ja, wieviel Prozent?	_____	_____
Effektives Mitspracherecht?	_____	_____
Beteiligung am Gewinn?	_____	_____
Sonstiges (bitte angeben)	_____	_____

Fazit

Ja

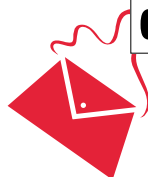
Gerechte Aufteilung der Spesen im Verhältnis zum Einkommen?	☐
Gerechte Aufteilung der Hausarbeit?	☐
Gleichberechtigte Partnerschaft?	☐

ZUM:

- HERAUSNEHMEN
- AUSFÜLLEN
- AUFBEWAHREN



**equal
pay
day, -**



Gemeinsam

bezahlt

Gemeinsam

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Mein Partner

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	☐
_____	_____
_____	☐
_____	_____

ner

Gemeinsam

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Nein

☐
☐
☐

Finanzieller Durchblick für Frauen

Nicht nur beim Einkommen herrschen in Südtirols Haushalten nach wie vor Unterschiede zwischen Frauen und Männern. In vielen Beziehungen werden Geldangelegenheiten im Generellen alles andere als partnerschaftlich angegangen.

„Bei meiner Arbeit und meinen Vorträgen muss ich immer wieder feststellen, dass es immer noch genügend Frauen gibt, die kein eigenes Bankkonto haben. Viele wissen nicht, wie hoch das Gehalt ihres Partners ist oder haben keinen Überblick über die monatlichen Spesen“, sagt die Präsidentin des Beirates für Chancengleichheit Ulrike Oberhammer. Weit verbreitet ist auch die Spesenaufteilung, nach der Männer die Immobilienraten bezahlen und Frauen für Lebensmittel, Kleidung und sonstigen täglichen Bedarf zuständig sind. „Im Fall einer Trennung ist die Immobilie noch da, die Lebensmittel sind aber schon längst aufgebraucht“, sagt Anwältin Oberhammer.

Vor diesem Hintergrund entstand die Idee, den heurigen Equal Pay Day auch dazu zu nutzen, Frauen zu einem besseren finanziellen Durchblick zu verhelfen. Der hier abgedruckte Fragebogen, der am 20. April an Informationsständen im ganzen Land verteilt wird, soll eine Einladung sein, sich zu Hause in aller Ruhe und möglichst gemeinsam mit dem Partner einen Überblick über alle Einnahmen und Ausgaben sowie deren Aufteilung zu verschaffen. Er dient also keinerlei statistischen Zwecken, sondern ist ausschließlich für den privaten Gebrauch gedacht. Erste Ideengeberin war übrigens die Völser Gemeindereferentin Elisabeth Augustin.



Stesso lavoro – stesso stipendio! E com'è messo il mio portafoglio?

1. Entrata mensile (Stipendio, reddito da locazione, mantenimento etc.)

Io _____ Il mio partner _____

2. Uscite mensili

Pago io

Paga il mio

Prestito, affitto	_____	_____
Alimentari, vestiti	_____	_____
Assistenza ai bambini	_____	_____
Telefono, Internet, corrente elettrica	_____	_____
Assicurazione	_____	_____
Tassa automobilistica e benzina	_____	_____
Hobby e tempo libero	_____	_____
Altro (specificare)	_____	_____
Totale a fine mese?	_____	_____

3. Lavori domestici e professione (indicare le ore settimanali)

Io

Lavori di casa	_____
Assistenza bambini	_____
Assistenza di cura	_____
Lavoro	☐
Se part time indicare la percentuale	_____
Pausa familiare (bambini, cura)	☐
Quanto tempo ho (mi prendo io) per me?	_____
Altro (specificare)	_____

4. Posizione finanziaria

Io

Il mio par

Proprio conto bancario	_____	_____
Chi ha accesso?	_____	_____
Titoli?	_____	_____
Assicurazione sulla vita?	_____	_____
Macchina?	_____	_____
Moto?	_____	_____
Proprietà?	_____	_____
Partecipazione ad una società?	_____	_____
Se sì, in quale percentuale ?	_____	_____
Con diritto di parola?	_____	_____
Partecipazione agli utili?	_____	_____
Altro (specificare)	_____	_____

Conclusioni

Si

Suddivisione equa delle spese in relazione alle entrate?	☐
Suddivisione equa dei lavori domestici?	☐
Rapporti di coppia con pari diritti?	☐



Elisabeth Schwarzmayer

Personalleiterin Oberalp AG

Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern entstehen meiner Meinung nach nicht, weil Arbeitgeber ihre Fähigkeiten unterschiedlich bewerten. Vielmehr spiegelt die Personalpolitik von Unternehmen immer einen Teil dessen wider, was in unserer Gesellschaft als richtig empfunden wird. Solange dort Kinderbetreuung als Frauenthema gilt, Part-time-Positionen automatisch mit Frauenerwerbstätigkeit verbunden werden und Führungsrollen große zeitliche Flexibilität voraussetzen, wird es diesbezüglich keine Entwicklung geben. Und solange es für uns normal und richtig ist, dass Frauen zwar berufstätig sind, aber dies selbstverständlich mit ihren Familienaufgaben kombinieren, während sich Männer voll und ganz auf ihre beruflichen Karrieren konzentrieren, werden Betriebe bei der Nachwuchsförderung vermehrt auf Männer setzen.

Francesca Pasquali, commercialista

e membro della Commissione pari opportunità dell'Ordine dei Dottori commercialisti

Di cose se ne possono fare tante per colmare il gender gap, ma io inizierei proprio dalle donne. Occorre avere maggiore consapevolezza e convinzione in se stesse, nelle proprie capacità. Non scoraggiarsi e affrontare i vari aspetti della vita, quindi anche quello lavorativo, senza voler assomigliare all'uomo, mantenendo quelle caratteristiche "di genere" e valorizzarle. Serve maggiore cameratismo tra le donne, c'è ancora troppa ipocrisia, bisogna sapere fare squadra. Come è emerso da un recente convegno organizzato dal WIFI presso la CCIAA di Bolzano, il maggior ostacolo nell'avanzamento di carriera femminile è proprio la donna.



Gabriella Bernardi,

Direttore Risorse Umane THUN S.p.A.

Nella mia esperienza – facendo parte di un'azienda ad alto impiego femminile e che vanta una percentuale molto elevata di donne in ruoli manageriali – le cosiddette quote rosa non sono la soluzione utile a eliminare l'imparità dei salari. Ritengo che alla base di tutto ci debba essere una vera politica retributiva meritocratica, che premia chi vale in azienda a prescindere dal genere, oltre a un maggiore supporto da "fuori", cioè da parte di politica e istituzioni, per agevolare la flessibilità del lavoro e facilitare di conciliare carriera e famiglia. Ovviamente deve cambiare anche la mentalità dei papà che dovranno rendersi più partecipi nella suddivisione dei compiti familiari.

ères

INITIATIVEN, PROJEKTE UND EVENTS IM SINNE DER CHANCENGLEICHHEIT

FRAUENSACHE

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

Auf diesen Seiten gibt es in jeder ères-Ausgabe einen Rückblick auf aktuelle Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit.



Virtuelle Pressekonferenz: Projektleiterin Pichler, Landesrat Bizzo, Beirats-Präsidentin Oberhammer und Abteilungsdirektor Sinn stellten das Interreg-Projekt zeitgleich mit den vier Projektpartnerinnen vor.

LÄNDERÜBERGREIFENDE PRESSE-KONFERENZ

Die Schaffung eines grenzüberschreitenden Netzwerkes für Frauen in Entscheidungspositionen bzw. auf dem Weg dorthin steht im Mittelpunkt des österreichisch-italienischen Interreg-Projektes „Frauen entscheiden – Donne che decidono!“. Ende Februar wurde das Projekt der Provinzen Südtirol und Udine sowie der Bundesländer Kärnten, Salzburg und Tirol in einer gemeinsamen Videokonferenz vorgestellt.

Die wichtigsten Botschaften der zahlreich vertretenen PolitikerInnen? Es gibt immer noch zu wenige Frauen in Entscheidungspositionen – und Vernetzungsarbeit ist ein elementarer Baustein, um mehr Frauen den Weg nach oben zu ermöglichen. Oder, wie es Salzburgs Landeshauptfrau Gabi Burgstaller ausdrückte: „Vernetzung ist das Geheimnis der Erfolge. Das wissen alle Männer, doch Frauen müssen es erst noch lernen.“

Die geplante gemeinsame E-Plattform soll Frauen laut Kärntens Landesrätin Beate Prettnner Wissen und Kompetenzen vermitteln und es ihnen ermöglichen, von Projekten anderer Frauen zu lernen sowie ihr Selbstbewusstsein und ihre Motivation zu stärken. Die Südtiroler Projektleiterin Astrid Pichler unterstrich die Notwendigkeit, Frauen zu vermitteln, wie sie sich in sozialen Netzwerken wie facebook, Google+, twitter, myspace oder XING präsentieren sollen. Zu diesem Thema sind im Rahmen des Projektes Weiterbildungsveranstaltungen geplant.

Das gemeinsame Netzwerk der fünf Provinzen soll noch 2012 unter www.donne.eu.net frei geschaltet werden. Südtiroler Projektpartnerinnen sind der Landesbeirat für Chancengleichheit und das Frauenbüro.

CHANCENGLEICHSTELLUNG KONKRET

Ein wichtiger Teil der grenzüberschreitenden Interreg-Arbeit sind „reale“ Treffen der Steuerungsgruppe. Zu Frühlingsbeginn reisten Gleichstellungsbe-



Das zweite Treffen der Steuerungsgruppe des Interreg-Projektes „Donne“ fand in Bozen statt (im Bild links: die Südtiroler Vertreterin Astrid Pichler). Eine Gelegenheit, die für einen grenzüberschreitenden Austausch zwischen den angereisten Gleichstellungsbeauftragten und den Südtiroler Beirats-Frauen genutzt wurde.

auftragte aus Salzburg, Tirol, Kärnten und Udine nach Bozen an, um hier die nächsten Schritte für die gemeinsame E-Plattform zu planen.

Ein Aufenthalt, den die Gäste nutzten, um sich anschließend beim Meeting „Chancengleichstellung konkret“ auch über Gleichstellungspolitik in Südtirol und den Beirat für Chancengleichheit zu informieren. Bei einem Treffen mit allen Beiratsfrauen fand ein anregender Austausch über Quoten und die finanzielle Ausstattung der einzelnen Gleichstellungsgremien statt. Positiv stieg Südtirol bei einem Vergleich der Bürgermeisterinnen aus: So hat Salzburg mit 119 Gemeinden nur vier bzw. Kärnten mit 132 Gemeinden nur drei Bürgermeisterinnen – gegenüber 116 Gemeinden und zehn Bürgermeisterinnen in Südtirol.

Ein weiteres Thema war die Abwanderung, von welcher besonders Kärnten betroffen ist. Doch auch in Südtirol kehren AkademikerInnen nach ihrem Studium immer häufiger nicht zurück. Hier gilt es nicht nur interessante Arbeitsplätze, sondern auch Rahmenbedingungen zu schaffen, damit auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert wird.

BÄUERIN DES JAHRES 2012

„Genetzwerk“ wurde auch auf dem 32. Landesbäuerinnentag, zu dem sich rund 500 Bäuerinnen in ihrer Tracht im Konzerthaus in Bozen einfanden. Beirats-Präsidentin Ulrike Oberhammer und Beiratsfrau Antonia Egger konnten der frischgekrönten „Bäuerin des Jahres 2012“ Marlene Mair Maschler gratulieren. Die gebürtige Kortscherin bewirtschaftet mit ihrem Mann den steil gelegenen Niederhof im Martelltal und wurde dafür ausgezeichnet, dass sie ihr Leben in der Landwirtschaft aktiv, innovativ und vorbildlich meistert.



Beiratsfrauen Oberhammer (l.) und Egger (r.) mit der Bäuerin des Jahres 2012 Marlene Mair Maschler.

FRAUENTAG IM BOZNER FILMCLUB

An Veranstaltungen mangelte es wahrlich nicht am diesjährigen Tag der Frau. Trotz zahlreicher Alternativen war die Frauenfilmreihe „Frauenfilmdonne“, die der Beirat für Chancengleichheit in Zusammenarbeit mit Literatur Lana und dem Bozner Filmclub veranstaltet, äußerst gut besucht. Das Programm umfasste insgesamt vier Literaturverfilmungen rund um das Thema Rebellinnen; der Bogen reichte von der humorvollen Verfilmung des Kinderbuchklassikers „Die drei Räuber“ bis hin zu gefühlsmäßigen Abgründen im Streifen „Intimacy“ des französischen Regisseurs Patrice Chéreau, mit dem der Frauentag im Filmclub kurz vor Mitternacht endete.



Frauenfilmreihe im Bozner Filmclub



Das dF Porträt

Frieda Oberhuber

Ein Frauenleben im bäuerlichen Umfeld steht im Mittelpunkt der nächsten dF Frauenstimmen. „I arbeit lieber selber, als mi bedianen zu lossen“, ist das Lebensmotto der Bäuerin Frieda Oberhuber, die das Frauenmagazin des Senders Bozen auf dem Niederlechenhof in Lap-pach im Tauferer Ahrntal besucht hat. Dorthin war die heute 75-Jäh-rige Anfang der Sechziger Jahre nach der Hochzeit mit ihrem Mann Josef gekommen. Sechs Kinder in zehn Jahren, die schwere Arbeit auf dem Hof und schließlich der viel zu frühe Tod ihres Mannes 1989: All diesen Herausforderungen begegnete die offene und humorvolle Frau mit ihrer vorwärtsblickenden

und zupackenden Art. Ruhe geben kann die Alt-Bäuerin, die unlängst als eine von sechs Witwen von der Südtiroler Bäuerinnenorganisati-on für ihren Einsatz ausgezeichnet wurde, auch heute nicht: Einmal im Monat backt sie noch 70 Bro-te im hauseigenen Backofen, und auch Hennen, Garten und Blumen sind nach der längst erfolgten Hof-übergabe ihr Revier geblieben.

Das Porträt über Frieda Oberhu-ber sehen Sie in der dF-Ausgabe vom 6. Mai, 20.35 Uhr - RAI SEN-DER BOZEN, Wiederholung am Montag, um 21.25 Uhr

dF versäumt?

Kein Problem. In der Mediathek der neuen Homepage des Beira-tes für Chancengleichheit (www.provinz/bz.it/chancengleichheit/themen/532.asp) finden Sie die letz-ten Folgen des Frauenmagazins im Sender Bozen.

Die Themen der Ausgabe vom 1. April 2012:
Porträt Anny Runggaldier, Frauen und Macht,
Gender Planing, Rechte der Frauen in Afghanistan.



Alles News und Termine zu dF sind nun auch in Facebook zu finden – unter dem Suchbegriff dF – donna Frau.

FÖRDERPREIS FÜR WISSENSCHAFTLICHE ARBEITEN



MÄDCHENARBEIT IN THEORIE UND PRAXIS

Mein Interesse für Mädchenarbeit wurde durch die Zukunftswerkstatt Girls' Power im Jahr 2006 geweckt. Ich besuchte damals die 5. Oberschule. Die Direktorin meiner Schule, Sr. Klara Rieder machte mich auf das Projekt aufmerksam und „schickte“ mich sozusagen hin. (Wofür ich ihr im Nachhinein sehr dankbar bin)

Ich selbst konnte durch die verschiedenen Girls' Power Projekte im Laufe der Jahre zwei Seiten der Mädchenarbeit kennenlernen – anfangs jene der Nutzerin der Angebote und schließlich jene der (Mit)organisatorin. Da diese wertvolle Erfahrung mich maßgeblich in meiner Entscheidung beeinflusst hat, Sozialpädagogik zu studieren, erschien es mir selbstverständlich auch meine Laureatsarbeit diesem Thema zu widmen.

Meine Laureatsarbeit habe ich in zwei Teile aufgegliedert. Im ersten Teil untersuche ich das Thema der Mädchenarbeit generell. Ich beschäftige mich hier mit der Frage, ob Mädchenarbeit heute (noch) notwendig ist und welche Gründe dafür angebracht werden können. Dabei versuche ich, dem heute oftmals medial verbreiteten Bild der erreichten Chancengleichheit zwischen Mann und Frau auf den Grund zu gehen und dieses zu hinterfragen. Im Weiteren beschreibe ich verschiedene Theorien der Geschlechterdifferenz sowie den Begriff des Gendermainstreaming und dessen Gefahren für Mädchenarbeit. Im vierten Kapitel untersuche ich die Sozialisation von Mädchen und Jungen, die in ihrer Unterschiedlichkeit eine weitere Legimitation von geschlechtssensibler Jugendarbeit darstellt. Eine Definition von Mädchenarbeit mit ihren Prinzipien und Grundlagen sowie ein geschichtlicher Überblick über die Entstehung dieses Konzepts schließen den ersten Teil meiner Arbeit ab.

Der zweite Teil meiner Laureatsarbeit konzentriert sich auf die Mädchenarbeit in Südtirol. Nach einem Überblick über die geschichtliche Entwicklung folgt eine Beschreibung des Projektes „Girls'Power“. Aus diesem Projekt wiederum habe ich zwei Angebote ausgewählt, die ich im letzten Kapitel genauer untersuche.

Insbesondere bedanken möchte ich mich bei meiner Tutorin, Frau Prof.in Michaela Ralser.

Die Laureatsarbeit der diplomierten Sozialpädagogin Julia Psenner wurde im Rahmen des Förderpreises für wissenschaftliche Arbeiten zum Thema Chancengleichheit zwischen Mann und Frau mit dem zweiten Preis ausgezeichnet. Die vom Beirat für Chancengleichheit prämierten Arbeiten sollen als Informationsgrundlage und Anregung für mehr Chancengleichheit in der Gesellschaft genutzt werden und liegen in der Bibliothek des Frauenbüros auf.

SEI SERVITA!

DAS BILD DER FRAU IN DEN MEDIEN

DOVE STA IL NESSO?

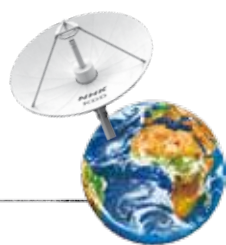
Solo un pubblicitario in grave astinenza di idee poteva associare la mozzarella ad un seno femminile stretto in un bikini bianco a segnalare – si presume – la freschezza del prodotto. La banalità del messaggio è pari solo alla sua trivialità. Ma esiste veramente qualcuno che, assaporando una mozzarella, si immagina di mordere un seno femminile? E se sì, sono davvero questi i clienti ai quali ambisce il produttore siciliano Zappalà?



SEXISMUS IN DER MÄNNERHOSE

Auch wenn Frauen heutzutage in scheinbar unendlichen Variationen als Sexualobjekte beansprucht werden – so ganz auf ihr einstiges Kerngeschäft verzichten möchte *mann* dann auch wieder nicht. „Gib sie deiner Frau. Es ist ihr Job“ wird auf dieser Etikette einer Männerhose als Alternative zur herkömmlichen Waschanleitung nahegelegt. Am Werk waren offenbar subversive Mächte – denn der britische Hersteller der sexistischen Hosen beteuert seine Unschuld.





• L'EDITTO DI KABUL •



Dopo undici anni di guerra per le donne afgane nulla sembra cambiato. A pochi giorni dall'8 marzo sul sito della Presidenza della Repubblica afgana è stato pubblicato un editto del Consiglio degli Ulema, l'alto clero afgano, che ristabilisce usi e costumi d'epoca talebana. Nel testo si affermano l'inferiorità della donna rispetto all'uomo, il divieto per le donne di mischiarsi agli uomini a scuola e sul lavoro e di viaggiare senza un accompagnatore maschile. Il presidente Hamid Karzai ha pubblicamente difeso il documento, affermando che esso "non stabilisce alcuna limitazione per le donne". Molti osservatori esteri sottolineano i rischi ai quali saranno esposte le donne afgane dopo il ritiro delle truppe Nato.

• ÜBERFÄLLIGER ABSCHIED •



Schluss mit nackten Frauen

Fast 28 Jahre lang waren nackte Brüste auf dem Cover Markenzeichen des Hamburger Boulevardblattes „Bild-Zeitung“. Am vergangenen 9. März wurde das letzte „Seite-1-Girl“, wie im es *Bild*-Jargon heißt, in fetten Lettern verabschiedet. Als Erfolgsmeldung taugt die Neuigkeit schon deshalb nicht, weil die Oben-Ohne-Fotos nur ins Blattinnere wandern. Die Gründe für diesen „Umzug“ dürften wohl hauptsächlich darin liegen, dass die „Girls“ den Zeitungsverkauf angesichts des Überangebots an nackten Frauen im Internet nicht mehr ausreichend ankurbelten.

• DONNE CORAGGIOSE •



Autrice Lorella Zanardo

Ci sono anche la politica italiana Emma Bonino, la presidente uscente di Confindustria Emma Marcegaglia, la magistrata Giulia Turri e Lorella Zanardo, autrice del documentario "Il corpo delle donne", tra le 150 donne più coraggiose del pianeta. La classifica è stata stilata da *The Daily Best*, il sito d'informazione di Tina Brown, neo-direttrice del mitico *magazine* statunitense Newsweek. Nella lista anche l'attrice iraniana Pegah Ahangarani, le nonne argentine di Plaza de Mayo, la direttrice del Fondo monetario internazionale, la francese Christine Lagarde, la cancelliera tedesca Angela Merkel, la premio nobel birmana Aung San Suu Kyi e l'editrice yemenita Nadia al-Sakkaf.

• FRANKREICH: QUOTE FÜR VERWALTUNG •



Gläserne Decke

Nach der Frauenquote für Unternehmen will die französische Regierung nun dafür sorgen, dass mehr Frauen eine Spitzenposition in der Verwaltung erhalten. Laut dem Entwurf für eine Verordnung soll ab Jänner 2013 eine Geldstrafe von 30.000 Euro fällig werden, wenn für höhere Verwaltungsämter des Staates die Frauenquote von 40 % nicht erreicht wird. Bis 2017 soll das Bußgeld schrittweise auf 90.000 Euro erhöht werden. Die Maßnahme würde rund 5000 Stellen in Botschaften, Präfekturen, Schulleitungen, Krankenhäusern und Gebietsverwaltungen betreffen. In Frankreich arbeiten im öffentlichen Dienst zwar 60 % Frauen, aber nur 10 % haben Führungspositionen inne.

• REDDITI DEI MINISTRI: SEVERINO BATTE TUTTI •



Paola Severino

Che soddisfazione quando, con tante don-

ne che guadagnano poco, una ce la fa d'avvero! Perché è proprio una donna, la Guardasigilli Paola Severino, la più ricca tra i ministri del nuovo Governo. Poco più di sette milioni di euro – questo il reddito per l'anno 2010 dalla avvocata penalista Severino, titolare di uno degli studi più in vista di Milano. Per lo stesso periodo il premier Mario Monti ha dichiarato un milione e mezzo di euro, mentre il ministro dello Sviluppo economico Corrado Passera ne ha guadagnati tre e mezzo.

• NAPOLITANO: UNA DONNA AL QUIRINALE •



Presidente Napolitano

Annunciando di non volersi più candidare

alla carica di Presidente della Repubblica nel 2013, Giorgio Napolitano ha auspicato: "Spero che presto ci sia una candidata donna al Quirinale." Celebrando la Giornata internazionale della donna il Capo di Stato aveva ricordato che le donne italiane sono ancora lontane dall'aver conquistato la parità in molti campi. Napolitano aveva inoltre esortato gli uomini a "comportarsi come validi e solidali compagni delle donne".

• STUPRO DI GRUPPO, A CASA I SOSPETTATI •



È successo quello che molti temevano e che avevamo già

annunciato nell'ultimo numero di *ëres*: A metà marzo due ragazzi del Basso Lazio, accusati di violenza sessuale su una minorenne, sono tornati a casa. Il tribunale

del riesame di Cassino ha concesso gli arresti domiciliari, applicando la recente (e molto discussa) sentenza della Cassazione secondo la quale anche per un reato così grave non è obbligatorio il carcere come misura cautelare.

• SANITÄT: JEDE FÜNFTE BESCHÄFTIGTE SEXUELL BELÄSTIGT •

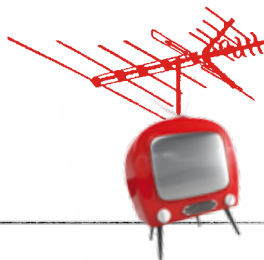


Knapp 20 % der Mitarbeiterinnen sowie 4,3 %

der Mitarbeiter des Südtiroler Sanitätsbetriebes haben bereits sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt. Das ist das Ergebnis einer Umfrage, die das Komitee für Chancengleichheit des Sanitätsbetriebes in Auftrag gegeben hat. Weitere 16 % der insgesamt 5.264 Befragten gaben an, eine Situation beobachtet oder davon gehört zu haben, zwei Drittel hatten keinerlei Erfahrungen mit sexueller Belästigung gemacht. Die häufigsten Übergriffe? Betatschen von Körperteilen, obszöne Witze oder Bemerkung über das Aussehen, Küsse und Umarmungen, unerwünschter Körperkontakt und direkte sexuelle Angebote. In 90 % der Fälle ging die Belästigung von Männern aus. Bei mehr als der Hälfte handelte es sich um MitarbeiterInnen, bei 42 % um Patienten bzw. Patientinnen. Mit der Umfrage wollte das Komitee für Chancengleichheit konkrete Daten zu dem bereits bekannten Phänomen erhalten, um Prävention und Interventionen zu verbessern.

• GENDERFORSCHUNG: FÖRDERPREIS FÜR MERANERIN •

Die Meraner Politikwissenschaftlerin Evi Genetti ist eine der beiden Preisträgerinnen des österreichischen Gabriele-Possaner-Förderpreises. Die Auszeichnung für wissenschaftliche Leistungen zur Förderung der Geschlechterdemo-



Evi Genetti (3.v.l.) bei Preisverleihung mit Wissenschaftsminister Töchterle

kratie trägt den Namen der ersten Frau, der in Österreich 1897 ein akademischer Grad durch eine Universität verliehen wurde. Genetti wurde für ihre Dissertation zum Thema „Staaten im Wettbewerb: Zur Transformation von Geschlechterrollen im Kontext der EU“ ausgezeichnet.

• ERSTE PARTEICHEFIN •



Mit der Wahl von Ulli Mair zur Obfrau der Freiheitlichen wird im Südtiroler Landtag erstmals eine Partei von einer Frau allein geführt. Ein klarer Fortschritt aus frauenpolitischer Sicht, von dem aber wenig Frauenerföhrderung zu erhoffen ist. Denn Mair ist nicht nur erklärte Quotengegnerin, sondern hat auch sonst wenig mit Gleichstellungspolitik am Hut. Das bewies nicht zuletzt eine Statutenänderung, die parallel zu ihrer Wahl durchging: Demnach werden die bisherigen Ort- und Bezirkssprecher der Freiheitlichen fortan Orts- und Bezirksobmänner heißen. Eine Frontfrau genügt offenbar.

• FÖRDERUNG DES WEIBLICHEN UNTERNEHMERTUMS •



Das neu-gegründete Komitee

28 % der FirmeninhaberInnen und GesellschafterInnen in Südtirol sind Frauen. Mit einem neugegründeten Komitee zur Förderung des weiblichen Unternehmertums will die Handelskammer

Bozen Unternehmerinnen stärken, ihnen mehr Sichtbarkeit verleihen sowie die Gründung von Betrieben durch Frauen forcieren. Die Mitgliedsfrauen sind größtenteils von den Wirtschaftsverbänden bestellt; erste Vorsitzende ist Gabriella Boscheri vom Handels- und Dienstleistungsverband. Ansprechpartnerin bei der Handelskammer ist Christine Platzner (Tel. 0471 945 668, E-Mail: platzner@handelskammer.bz.it).

• LAIMERS PROTEST •



Die Besetzung von Führungsgremien hat seit jeher ihre eigenen Gesetzmäßigkeiten. Dass diese nicht unbedingt mit dem konform gehen, was das Gleichstellungsgesetz zu diesem Thema vorschreibt, zeigt sich aktuell bei der Neubesetzung des Führungsausschusses des Stilfser-Joch-Nationalparks. Ein 16-köpfiger Ausschuss, dessen KandidatInnen von verschiedensten Körperschaften, Landesabteilungen und Verbänden nominiert und von der Landesregierung ernannt werden. Doch von Kandidatinnen war auf dem Vorschlag, den Landesrat Michl Laimer im März erhielt, keine Spur. Vielmehr wurden 16 Männer vorgeschlagen – „eine reine Fortschreibung des alten Ausschusses“, empörte sich der Landesrat in der Tageszeitung *Dolomiten* und forderte medial je einen Männer- und Frauenvorschlag für jedes Mitglied und Ersatzmitglied. Denn: „Ich will, dass ein Drittel des Ausschusses weiblich ist. Wenn man die Zeichen der Zeit nicht versteht, muss ich sie halt mit Zwang herbeiführen.“ Sein Frauenengagement in Ehren, doch ein Drittel des Ausschusses MUSS laut Gleichstellungsgesetz weiblich sein. Aber wenn die Quote auch noch das Gender-Bewusstsein von Landesräten erhöht – umso besser!

INFORMIERTE FRAUEN DONNE INFORMATE



Einen vollständigen Überblick über aktuelle Vorträge, die vom Landesbeirat für Chan-

cengleichheit und dem Frauenbüro in Zusammenarbeit mit verschiedenen lokalen Organisationen durchgeführt werden, gibt der Kalender „Informierte Frauen – Frühling 2012“. Er ist online auf der Homepage des Landesbeirates abrufbar (www.provinz.bz.it/chancengleichheit). Dort gibt es darüber hinaus einen stets aktualisierten Kalender zu Frauentermine in Südtirol. In Kürze werden dort interessierte Vereine ihre Veranstaltungen nach einer Registrierung kostenlos veröffentlichen können. Bereits derzeit ist es möglich, unter dem Link News Abo mittels E-Mail über aktuelle Veranstaltungen des Landesbeirates und des Frauenbüros informiert zu werden.

FRAU UND GELD

Impulsreferate und Podiumsdiskussion zu den Themen: „Wie wichtig ist finanzielle Sicherheit und Unabhängigkeit“ und „Frau und Schuldenfallen: Auswege aus der Ausweglosigkeit“.

In Zusammenarbeit mit Frauenmuseum Meran und Caritas

- 17. April 2012, 20 Uhr
Meran, Frauenmuseum

TERMINE

VIAGGIO NEL GENDER PAY GAP

È solo colpa degli uomini se donne guadagnano meno dei loro colleghi maschi? Relazione e dibattito con la Economista Silvia Vogliotti (AFI-IPL)

- 23. aprile 2012, ore 20
Merano, Museo delle Donne

FRAUENKULTURTAGE IN INNICHEN UND TOBLACH

Ein buntes Frauenprogramm mit szenischer Lesung, Bilderausstellung „Frauen Heute“, Bücherflohmarkt, spirituellem Krafttag, Kräuterwanderung, u.v.m. Organisiert von kfb Innichen und Toblach und der Südtiroler Bäuerinnenorganisation: Info: www.innichen.bz.

- 24.-28. April 2012
Innichen, Toblach

DER STALKER IM NACKEN

Lesung mit Ulrike Mahlknecht aus ihrem Buch über die wahre Geschichte einer jungen Südtirolerin in den Fängen eines Stalkers

- 26. April 2012, 20 Uhr
Sand in Taufers, Öffentliche Bibliothek

MUSERUOLE

women in experimental music
Un progetto a cura di Valeria Merlini.

Organizzato dall' Assessorato alla Cultura e alla Convivenza del Comune Bolzano in collaborazione con Transart. Informazioni: <http://museruole.tumblr.com/>

- 4-5 maggio 2012, ore 21
Bolzano, Sala Museion 1, Via Dante



SERATA DI POESIE VON DANIELA TERIGI

Haiku e poesie per un viaggio attraverso l'anima. Intermezzi musicali di Maja Clara, Rita Delleg e Heidi Hintner. Un iniziativa di Tanna.

• 15 maggio 2012, ore 19
Bolzano, Biblioteca delle donne

PENSIONSVERSICHERUNG!

Ist dies heutzutage noch aktuell?

Referat mit Judith Gögele, Abteilungsleiterin Kommunikation PensPlan

• 8. Mai 2012, 20 Uhr
Meran, Frauenmuseum

BAUERNLEBEN IN SÜDTIROL

Vortrag mit Astrid Kofler, Journalistin und Filmemacherin in Zusammenarbeit mit der Bibliothek und Gemeinde Altrei sowie der Gemeinde Moos i.P.

• 8. Mai 2012, 20 Uhr
Altrei, Bibliothek
• 16. Mai 2012, 20 Uhr
Moos in Passeier, Vereinssaal

DIE NICHTHELICHE LEBENSGEMEINSCHAFT

Vortrag mit Ulrike Oberhammer, Präsidentin des Landesbeirates für Chancengleichheit und Rechtsanwältin. In Zusammenarbeit mit der Gemeinde Terenten.

• 16. Mai 2012, 20 Uhr
Terenten, Ratsaal der Gemeinde

PER LA MIA STRADA

CORRENTE ROSA

L'ENERGIA, L'ESPERIENZA, IL TALENTO DELLE DONNE

Giovanna, ventenne di Fermo, in crisi con gli studi universitari parte per un viaggio in cui incontrerà otto donne speciali. Tra loro Grazia Neri, fondatrice dell'omonima agenzia fotografica milanese, l'ingegnere navale Beatrice Siri e l'alpinista Nives Meroi. Questa la trama di "Per la mia strada" da un'idea di Serena Romano per la regia di Manuela Giordano. Il film documentario è stato realizzato da Corrente Rosa, associazione no profit impegnata sui temi della parità.

BUCHTIPP

**„POLITIKERIN-
NEN. REGINE.
ÈILES CHE À DA
NDÌ. LEADING LADIES. IMPERATORIAE.“**

Eine spannende und dreisprachige Informationsbroschüre über Frauen, die weltweit Staat mach(t)en, sowie lokale und nationale Politikerinnen. Recherchiert und geschrieben von engagierten Sechzehnjährigen des Bozner Maria-Hueber-Gymnasiums. Kostenlos erhältlich am Sitz der Region, Universitätsplatz 3, in Bozen.



**WIE DIE SCHWALBEN
FLIEGEN SIE AUS.
Südtirolerinnen
als Dienstmädchen
in italienischen Städten
1920-1960. Ursula Lüfter/
Martha Verdorfer/
Adelina Wallnöfer.**

Edition Raetia, zweite

Auflage 2011, 416 Seiten.

Fast schon ein Klassiker: Das erstmals vor sechs Jahren erschienene Buch über die Geschichte von Südtiroler Dienstmädchen, die in der Zwischenkriegszeit und in den Fünfziger Jahren in italienischen Großstädten arbeiteten, wurde 2011 neu aufgelegt. Ein spannend aufgearbeitetes Stück Südtiroler Sozial- und Frauengeschichte, das auch in der Bibliothek des Frauenbüros aufliegt.

“La parità di genere non riguarda solo le donne così come le lotte per la libertà politica non sono un’esclusiva dei dissidenti, e quelle per la tolleranza non toccano solo le minoranze. Sono e devono essere cause comuni.”

Giorgio Napolitano,
Presidente della Repubblica



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/chancengleichheit

**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/pariopportunita