

èles



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

frauen**info**donne 2/2016



Die Zukunft heißt Equal Pay

Tag der gerechten Löhne

C'è una rivoluzione in atto

Il lavoro che cambia

Die neuen Väter

Männerstimmen



Bereits zum siebten Mal wird am 15. April in Südtirol im Rahmen des Aktionstages Equal Pay Day eine gerechtere Lohnverteilung zwischen den Geschlechtern gefordert. Unterstützung kommt dabei erneut von bürgerlichen Promis, die beim beliebten Ironman-Contest zeigen, dass unbezahlte Arbeit auch Männersache ist. In diesem Heft finden sich aber noch mehr Signale, die darauf hoffen lassen, dass der Equal Pay Day in nicht allzu weiter Zukunft wieder abgeschafft werden kann. Stimmen von Vätern, die Erziehungs- und Hausarbeit gerecht mit ihren Frauen teilen; die immer lauter werdenden Forderungen nach einem Arbeitsmarkt, der je nach Lebensphase Frauen wie Männern genügend Raum und Flexibilität lässt, ihre privaten Bedürfnisse leben zu können. Noch sind wir nicht so weit – doch die Zukunft heißt Equal Pay.

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/ Direttrice responsabile:

Susanne Pitro

Redaktion/Redazione/Redazion:

Ulrike Sanin, Maria Cristina De Paoli, Ulrike Oberhammer, Franca Toffol,
Edith Ploner, Katalin Szabó

Auflage/Tiratura/Tiratura:

Insgesamt/Totale 9.000

Grafische Gestaltung/Realizzazione grafica/ Realizzazione grafica:

IMPRESA/BZ, www.impresa.com

Druck/Stampa/Stampa:

Karodruck/Frangart, www.karodruck.it

Frauenbüro | Servizio donna

Dantestraße 11 | via Dante 11
39100 Bozen/Bolzano

frauenbuero@provinz.bz.it

www.provinz.bz.it/chancengleichheit

serviziadonna@provincia.bz.it

www.provincia.bz.it/pariopportunita

www.facebook.com/chancengleichheit.pariopportunita

Tel. 0471 416950, Fax 0471 416959



Martha Stocher
Landesrätin

Ulrike Oberhammer
Präsidentin

Franca Toffol
vicepresidente

Familienfreundlichkeit ist ein Erfolgsfaktor! Dies gilt für Frauen (und Männer), die tagtäglich Familie und Beruf unter einen Hut bekommen... aber nicht nur. Eine familienfreundliche Arbeitswelt ist unser aller Auftrag und Chance – auch der Unternehmen. Denn treue, engagierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein Kapital, in das es zu investieren lohnt. Auch wenn die Entwicklung der Arbeitszeiten in bestimmten Sektoren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschwert – man denke an die Geschäftsöffnungszeiten und Schichtarbeiten im Handel – so gibt es durchaus Betriebe, die Familienfreundlichkeit groß schreiben und als gewinnbringende, langfristige Strategie sehen. 50 Südtiroler Unternehmen haben in den vergangenen Jahren für ihre Arbeitsmodelle das Zertifikat „audit familieundberuf“ erhalten. Und setzen auf ausgeglichene, leistungsfähige und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Denn letztendlich ist Familienfreundlichkeit nicht nur aus betriebs- und volkswirtschaftlicher Sicht ein Erfolgsfaktor, sondern zunehmend auch ein Wettbewerbs- und Standortvorteil.

Der heurige Equal Pay Day steht ganz im Zeichen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, da sich der Arbeitsmarkt geändert hat und eine größere Flexibilität fordert. Für Frauen kann dies auch Vorteile bringen, denn mehrheitlich müssen sie die Verpflichtungen des Familienalltages übernehmen und oftmals ihre aktive Arbeitszeit unterbrechen und/oder kündigen, mit Nachteilen auch hinsichtlich der Rentenabsicherung. Flexible Arbeits(zeit)modelle sind eine Möglichkeit, den Ansprüchen der Frauen und des Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Eine junge Studentin, die nebenbei jobbt, hat andere Bedürfnisse als eine alleinerziehende Mutter oder eine Frau, die ehrenamtlich in einem Verein arbeitet oder Angehörige pflegt oder eine lange Anfahrtszeit zur Arbeit hat. Flexible Arbeitszeiten erhöhen somit die Produktivität, verringern Fehlstunden und sind ein Gewinn für die Unternehmen. Flexibilität bringt auch Erleichterung bei der Hausarbeit und kann Familien helfen, die anfallenden Aufgaben besser zu bewältigen.

Suffragette, il film che in molte abbiamo visto l'8 marzo, è un film importante. In primo luogo perché ci restituisce la storia dimenticata, ridicolizzata o del tutto sottovalutata di un movimento di donne che hanno cambiato il mondo in cui vivevano, pagando prezzi durissimi per il loro coraggio e la loro determinazione. In secondo luogo perché, come ha dichiarato la regista Sarah Gavron "Questa è una storia di tutte le donne, di ieri e di oggi", donne che ancora devono essere coraggiose e determinate per difendere i propri diritti contro ogni disparità e sopruso, che si tratti del divario salariale, dell'impossibilità di votare, di una legge che le reputi inferiori agli uomini, delle molte forme di violenza che si trovano ad affrontare, anche in questi tempi e in questi luoghi. Speriamo che lo proiettino in molte scuole, che ne parlino molto, che soprattutto le ragazze possano conoscere un pezzo di storia che raramente fa parte dei programmi scolastici e che sarebbe, invece, in grado di dare loro memoria e coraggio. Comunque, se potete, andate a vederlo.

Die Zukunft heißt Equal Pay

Vereinbarkeit von Beruf und Familie war gestern. Zeitgemäße Arbeitgeber berücksichtigen die privaten Bedürfnisse von Beschäftigten in jeder Lebensphase. Damit rücken auch gerechtere Löhne näher als je zuvor.



Steffi Burkhart wird gerne als Sprachrohr der Generation Y bezeichnet. Schließlich erzählt derzeit kaum jemand so frisch und kompetent über die Weltsicht und Bedürfnisse jener jungen Menschen, die im Zeitraum von 1980 bis 1995 geboren sind. Und die, wie bereits das auf Englisch „Why“ ausgesprochene Y verrät, vieles in Frage stellen. Darunter auch die Regeln unseres Arbeitsmarktes. „Wir können dazu beitragen, für uns alle eine bessere Arbeitswelt zu schaffen“, verkündet die selbstbewusste Sportwissenschaftlerin, selbst Jahrgang 1985, auf der

großen Bühne oder in ihrem Blog, in You-Tube-Videos oder ihrem Anfang 2016 erschienen Buch „Die spinnen, die Jungen! – Eine Gebrauchsanweisung der Generation Y“.

Schluss mit „9 to 5-Jobs“, Schluss mit der strikten Trennung von Lebens- und Arbeitszeit, es lebe die individuell gestaltete Arbeitswelt, lautet die Botschaft. „Wir brauchen kein Leben, um uns von der Arbeit zu erholen“, sagt Burkhart. Oder: „Warum sollen wir 5 Tage die Woche 8 Stunden im immer gleichen Büro sitzen, wenn wir mit

dem Laptop zu Hause viel konzentrierter und produktiver arbeiten können – oder unsere kreativsten Stunden ab 18 Uhr haben?“

Unrealistische Vorstellungen einer Generation, die gemeinhin als zu faul, zu fordernd und zu wenig ehrgeizig gilt? Oder vielmehr eine kraftvolle Unterstützung beim Anliegen, das Thema Vereinbarkeit endlich aus der Mutti-Ecke zu bekommen? Hoffnung auf die zweite Variante macht schon allein die demografische Kurve. Denn kontinuierlich sinkende Geburtenraten sorgen dafür, dass vor allem gut qualifizierte Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft ein knappes Gut werden. Und somit weit mehr Entgegenkommen von ihren Arbeitgebern erwarten können als heute. Rechnet man damit, dass die Generation Y in vielen Betrieben schon heute gut ein Viertel der Belegschaft stellt, ist die Richtung vorgegeben.

Unternehmen reagieren

Bereits heute haben aber viele Unternehmen verstanden, dass erfolgreiche Personalpolitik nicht möglich ist, ohne die Bedürfnisse ihrer Beschäftigten zu kennen und zu berücksichtigen. Ein Beispiel dafür lieferte im Vorjahr der deutsche Autokonzern Daimler AG. Er ließ junge Menschen in einem Workshop ihre Vorstellungen für eine attraktive Arbeitswelt der Zukunft ausarbeiten. 223 Ideen gingen daraus hervor; viele davon drehten sich um Themen wie mehr Flexibilität bei Arbeitszeit und Arbeitsort und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Ein verheißungsvoller Trend, der langsam auch in Südtirol ankommt. Bei der Handelskammer Bozen, über die hierzulande die Zertifizierung familienfreundlicher Unternehmen läuft, wird der Begriff Vereinbarkeit längst nicht mehr auf den klassischen Halbtags-Job für arbeitende Mütter beschränkt. „Der Trend geht dahin, die Bedürfnisse jeder Lebensphase zu berücksichtigen“, sagt die Verantwortliche der Servicestelle Monika Frenes. Junge Menschen, die sich Raum für ihre sportliche Leidenschaft wünschen; Väter oder Mütter, Töchter oder Söhne, die Zeit für ihre Kleinkinder oder die Pflege bedürftiger Eltern brauchen; Beschäftigte, die einfach nur eine Auszeit brauchen.

„Wichtig ist, dass die Bedürfnisse jeder Lebensphase bewusst wahrgenommen werden“, sagt Frenes. Schließlich streckt sich unsere Lebensarbeitszeit zunehmend. Damit vor dem steigenden Pensionsalter nicht die Puste ausgeht, kann Vereinbarkeit nicht nur in der frühen Elternphase ein Thema sein.

Stärkeres Engagement von Vätern

Gerade die nachrückende Generation an Unternehmerinnen und Unternehmern ist laut Monika Frenes in Südtirol weit offener für neue Arbeitszeitmodelle und eine neue Arbeitskultur. Viele von ihnen haben bei ihren eigenen Eltern erlebt, wie die Arbeit und das Unternehmen das gesamte Leben bestimmen und wollen selbst einen anderen Weg gehen. Statt immer auf 150% zu fahren, wird mehr delegiert; statt Mitarbeitende nach ihrer Anwesenheit zu beurteilen, wird stärker die Leistung betrachtet. „Außerbetriebliche Aktivitäten von Beschäftigten werden immer mehr geschätzt, weil sie neue Impulse und Sichtweisen bringen“, erzählt Frenes. Die auffälligste Tendenz, den die Verantwortliche für den Bereich „Familienfreundliche Unternehmen“ derzeit wahrnimmt, ist aber das stärkere Engagement von Vätern. „Lange war Vaterschaftszeit fast ein Tabuthema, nun getrauen sich immer mehr Männer, sie tatsächlich in Anspruch zu nehmen.“

Noch spiegeln sich solche Tendenzen nicht signifikant in den Statistiken wieder. Die Elternzeit wird immer noch zu 85 % von Müttern beansprucht. Auch die Beteiligung von Männern an der Hausarbeit hat in Südtirol laut Astat-Da-





Foto: Shutterstock

ten zwischen 2010 und 2015 nur leicht von 7,5 auf knapp 9 Stunden zugenommen. Berufstätige Frauen arbeiten dagegen im Schnitt 22,2 Stunden im Haushalt. Mehr Arbeit, weniger Lohn – am Grundproblem, das auch in diesem Jahr auf dem Aktionstag Equal Pay Day thematisiert wird, hat sich bislang wenig verändert. Doch vieles lässt darauf hoffen, dass sich die Ursachen, die für Lohnunterschiede und unterschiedliche Karrieremöglichkeiten von Mann und Frau verantwortlich sind, auf einem Arbeitsmarkt der Zukunft zunehmend von selbst erledigen. Weil Mütter bei weitem nicht die einzigen werden, die im Laufe eines Erwerbslebens Auszeiten brauchen oder ein wenig kürzertreten müssen. Weil eine Familiengründung bei weitem nicht so gravierende Auswirkungen auf ein Arbeitsleben hat, wenn Arbeitsrhythmen flexibel sind und Karriere nicht an dauernde Verfügbarkeit und 12-Stunden-Tage gekoppelt ist. Und weil unbezahlte Arbeit auf einem solchen Arbeitsmarkt viel gerechter zwischen den Geschlechtern verteilt werden kann. Dass das Potential dafür vorhanden ist, beweisen die vielen geschickten Ironmen,

die auch heuer den Equal Pay Day beleben. Auch sie tragen mit ihren Bügelkünsten dazu bei, dass Aktionstage für gerechte Löhne irgendwann Geschichte sein werden. Zum Wohle von Frauen und Männern.

Susanne Pitro



Foto: Professional Photo Studio

Equal Pay Day 2016

Das siebte Mal mobilisieren am 15. April Frauen und Männer im ganzen Land gegen geschlechterspezifische Gehaltsunterschiede. Mit dabei auch heuer: die großartigen Ironmen.

Erklärt werden muss er mittlerweile fast niemandem mehr. Der Equal Pay Day, der Tag für gerechte Löhne von Frauen und Männern, hat in den vergangenen Jahren derart an Breitenwirkung gewonnen, dass die meisten Südtirolerinnen und Südtiroler die roten Taschen und Schürzen kennen, mit denen für die Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern und ihre Ursachen sensibilisiert wird. Jahr für Jahr steigt die Zahl der Organisationen, die sich am internationalen Aktionstag beteiligen, der in Südtirol unter der Schirmherrschaft des Landesbeirates für Chancengleichheit und des Frauenbüros organisiert wird. Bei der diesjährigen siebten Ausgabe sind es bereits 63 Unterstützende. Sie tragen dazu bei, dass am 15. April landesweit an 29 Informationsständen Informationsmaterial verteilt und rege diskutiert wird. Warum müssen Frauen dreieinhalb Monate über ein Arbeitsjahr hinaus arbeiten, um auf das durchschnittliche Jahresgehalt

eines Mannes zu kommen? Besonders anschaulich und amüsant beantwortet wird diese zentrale Frage des Equal Pay Days auch heuer auf einem Ironman-Contest, dem beliebten Bügelwettbewerb für prominente Männer. Er soll dazu anregen, die unbezahlte Arbeit gleichmäßiger innerhalb von Partnerschaften zu verteilen – damit auch der Verdienst gerechter ausfallen kann. Aufgrund des durchschlagenden Erfolgs im vergangenen Jahr wird es heuer am 2. und 9. April Bezirksausscheidungen für Südtirols Ironman in Meran und Brixen geben. Das Halbfinale und große Finale mit den geschicktesten Büglern findet dann wieder im Rahmen des Equal Pay Days auf dem Bozner Musterplatz statt. Informationsstände finden sich am 15. April in Bozen, Branzoll, Brixen, Bruneck, Eppan, Gailan, Klausen, Lana, Leifers, Meran, Neumarkt, Prad, Salurn, St. Pauls und Tramin.

**equal
pay
day,-**

**Gleiche Arbeit - gleicher Lohn!
Stesso lavoro - stesso stipendio!**



Landesbeirat für Chancengleichheit – Frauenbüro
Commissione provinciale pari opportunità – Servizio donna

**equal
pay
day,-**

-17%

15.04.2016

Unterstützt von Sostenuto da:



Zeitsouveränität sorgt für zufriedene Beschäftigte

Warum sind flexible Arbeitszeitmodelle für Unternehmen immer zentraler? Sabrina Stula* spricht darüber auf der Tagung „Arbeitswelt der Zukunft“.



Sabrina Stula

Frau Stula, warum sind Arbeitgeber gut beraten, dem Thema Flexibilität immer mehr Gewicht zu schenken?

Der demografische und soziale Wandel zwingt sie gewissermaßen dazu. Junge und qualifizierte Arbeitskräfte sind angesichts des Geburtenrückgangs immer schwieriger zu rekrutieren und die sogenannte Generation Y legt sehr viel Wert darauf, selbstbestimmt und flexibel arbeiten zu können. Generell stehen Unternehmen aber nicht zuletzt aufgrund des steigenden Rentenalters vor der Frage, wie Motivation, Leistungsfähigkeit und Wissen der Beschäftigten lebensphasenorientiert erhalten und gefördert werden können.

Und flexible Arbeitsmodelle sind eine geeignete Antwort darauf?

Flexible Arbeitszeitmodelle sind aus Sicht der Beschäftigten DIE wichtigste Form der Unterstützung durch den Arbeitgeber. Zeitsouveränität ist ein zentrales Element für Mitarbeiterzufriedenheit. Egal, ob Beschäftigte Kinder betreuen, Angehörige pflegen oder ob sie ihr Privatleben aus anderen Gründen besser mit dem Beruf vereinbaren möchten. Diesbezüglich haben sich in den letzten Jahren aber auch die Wünsche und Vorstellungen geändert, wie Frauen und Männer ihr Familien- und Berufsleben gestalten wollen.

In welche Richtung?

Mehr als 90 % der heute 20- bis 39-Jährigen sind der Meinung, dass sich beide Partner um die Kinder kümmern sollten. Drei von vier Befragten finden, dass auch beide für das Einkommen verantwortlich sein sollten. Durch die zunehmende Inanspruchnahme von Elternzeiten seitens der

Väter, durch wachsende Anforderungen von Frauen und Männern an eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sowie durch den steigenden Anteil von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung ergeben sich weitere Herausforderungen für Arbeitgeber.

Meistern sie diese Herausforderungen?

Vor allem im öffentlichen Dienst suchen viele Personalverantwortliche tragfähige Konzepte, um ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen – zum Beispiel mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und einer teamorientierten Arbeitsorganisation oder mit Prozessstandards für Elternzeiten und Wiedereinstieg. Entsprechende Kontakthalteprogramme zum Beispiel mit Weiterbildungsmöglichkeiten während der Elternzeit erfahren zunehmend Aufmerksamkeit. Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle wurden in den letzten Jahren erheblich flexibilisiert und ausgeweitet: Gleitende Arbeitszeiten, Homeoffice-Regelungen und Telearbeitsplätze sind in vielen Behörden und Betrieben vorhanden und werden weiter ausgebaut.

Haben Sie Tipps, was dabei zu beachten ist?

In der Praxis zeigt sich, dass flexible Arbeitsmodelle nur dann für Beschäftigte aller Hierarchiestufen attraktiv sind, wenn sie durch eine ermöglichende Organisationskultur mit Fokus auf Aufgaben- und Ergebnisorientierung getragen sind. Zudem muss die Arbeits(um)organisation bezüglich Aufgabenzuschnitt, Erreichbarkeit, Kommunikationsfluss, Zuständigkeits- und Vertretungsregelungen klar definiert sein, damit den Beschäftigten aus der tatsächlichen Inanspruchnahme keine Nachteile erwachsen.

Susanne Pitro

*Sabrina Stula ist Diplom-Soziologin und Referentin im Kompetenzzentrum Arbeit · Diversität der Familienforschung Baden-Württemberg im Statistischen Landesamt Baden-Württemberg.



Ironman-Contest 2016

Vorausscheidung Meran
Samstag, 2. April 2016, Thermenplatz, 11.00 Uhr

Vorausscheidung Brixen
Samstag, 9. April 2016, Domplatz, 11.00 Uhr

Halbfinale und Finale Bozen
Freitag, 15. April 2016, Musterplatz, 12.00 Uhr

Der 2. Ironman-Contest wird unterstützt von Südtirol - Radio Tirol und den Kommissionen für Chancengleichheit von Meran und Brixen.

Goldener Hosenträger

Guido Bertolaso, einst Italiens Zivilschutzchef und nun Silvio Berlusconi's Mann für das Bürgermeisteramt in Rom, versucht seine politische Konkurrentin Giorgia Meloni mit steinzeitlichen Methoden aus dem Weg zu räumen. Die im sechsten Monat schwangere Ex-Ministerin solle sich erst einmal auf das Muttersein konzentrieren, findet Bertolaso. „Es gibt nichts Tolleres, als die Zeit mit einem Baby zu verbringen.“ Volle Rückendeckung bekommt er von Hosenträger-Champion Silvio Berlusconi. Denn, wie der Ex-Premier überzeugt ist: „Eine Mutter kann nicht gleichzeitig auch Bürgermeisterin sein.“ Wir finden: Ausgediente Politiker und Funktionäre sollten sich besser dem Opasein widmen als ewig gestrige Sprüche zu klopfen. Dann könnten sie zumindest im Alter nachholen, was sie als Väter versäumt haben. Und dabei vorleben, dass es tatsächlich nichts Tolleres gibt als einen Kinderwagen zu schieben.



Il lavoro che cambia

Se le persone sono libere di scegliere dove, come e quando svolgere il proprio lavoro sono più felici e rendono di più. Lo conferma una ricerca del Politecnico di Milano e lo testimoniano quelle aziende che hanno avuto il coraggio di cambiare le regole, ottenendo risultati molto positivi.



Il mondo del lavoro sta cambiando e dovrà farlo ancora in futuro – su questo non ci piove. A chiederlo, ormai, non sono più solo le donne costrette a fare i salti mortali per rincorrere una conciliazione sempre difficile. Ma lo pretendono anche e soprattutto i mutamenti demografici e le nuove dinamiche sociali. In futuro avremo una popolazione sempre più anziana e costretta a lavorare fino in tarda età, ma avremo anche sempre più persone che, dopo aver cresciuto i figli, si ritroveranno coinvolte nella cura dei genitori. Per non parlare della cosiddetta „Generazione Y“ che con la sua entrata nel mercato del lavoro ha mischiato ulteriormente le carte. Chi è nato negli anni ottanta e novanta ha idee ed interessi molto diversi rispetto a chi lo ha preceduto.

La „net generation“, cresciuta a pane e tecnologia, è ben istruita, flessibile e focalizzata sul presente. Non accetta compromessi sul posto di lavoro, antepo-

ndendo le aspettative personali e individuali a quelle professionali. Per inciso: sono cambiate le priorità. Oggi oltre il 90% dei trentenni è convinto che la cura dei figli spetti ad entrambi i genitori, mentre il 75% sostiene che entrambi i partner debbano contribuire, lavorando, al mantenimento della famiglia.

Serve più flessibilità

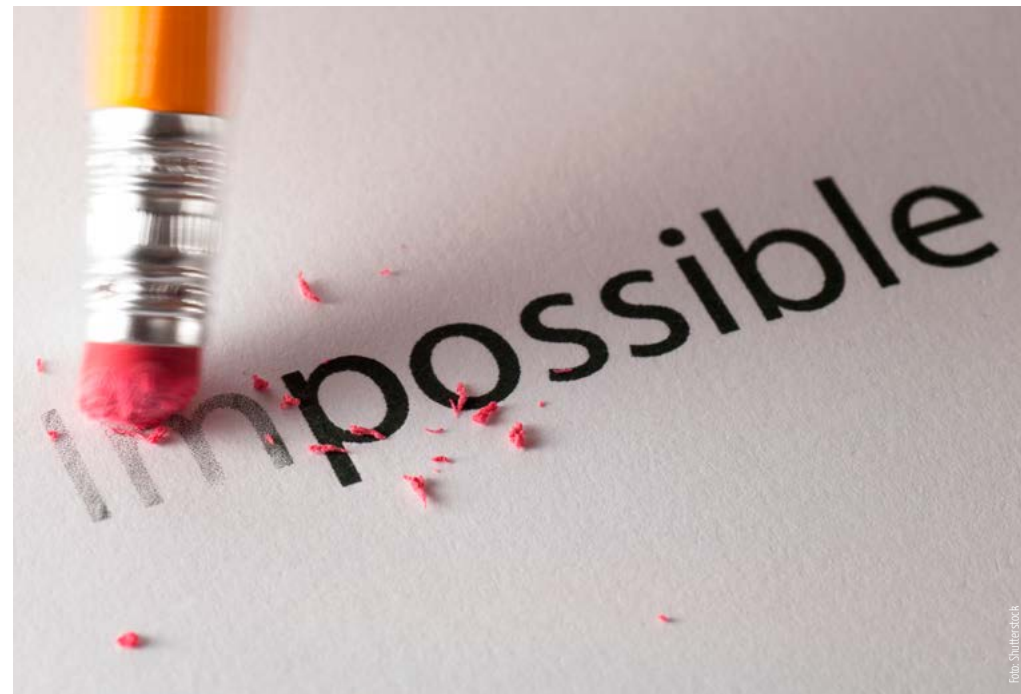
Non possiamo più guardare al mercato del lavoro con gli stessi occhi di vent'anni fa, ma abbiamo bisogno di aziende in grado di immaginare percorsi nuovi di ricollocazione e di interscambio tra le carriere. Servono modelli lavorativi che, con l'aiuto delle tecnologie, puntino a una migliore collaborazione, a più comunicazione, alla valorizzazione dei talenti, alla personalizzazione e – soprattutto – ad una maggiore flessibilità non solo negli orari e nei

luoghi, ma anche rispetto alle diverse fasi della vita. Ed è proprio questo il punto. La flessibilità finora è stata una prerogativa concessa a chi ha figli piccoli, anche perché le aziende spesso la considerano dannosa per la produttività. Sta crescendo però anche in Italia, e l'Alto Adige non fa eccezione, il numero dei dipendenti che chiedono un lavoro „tagliato su misura“ con soluzioni che vanno oltre il part time, il telelavoro, gli asili aziendali e i programmi di ferie flessibili, ma li accompagni nelle diverse fasi della vita, lavorando meno negli anni di crescita di un figlio o nei periodi in cui si sceglie di fare formazione, ad esempio. Una sorta di patchwork, in cui le tessere si possono combinare e ricombinare, secondo le necessità. In futuro la gestione delle risorse umane dovrà – indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda e dal settore in cui opera – tener conto di queste esigenze, adottando, tra l'altro, politiche di ascolto finora trascurate. Chi non cambia mentalità e organizzazione rischia di rimanere al palo, di non essere più concorrenziale.

Barriere al cambiamento

Apriarsi a nuovi modelli non è però un gesto semplice. Le barriere al cambiamento continuano ad essere forti, anche se in genere superabili, e legate a una cultura aziendale ancora timorosa nel concedere più autonomia ai dipendenti. I casi di eccellenza, che in Italia non mancano, dimostrano però che i benefici sono concreti. Un esempio per tutti: Da anni Microsoft Italia ha avviato un percorso con un esperimento di telelavoro e non è più tornata indietro. Oggi tutti i dipendenti possono organizzare il tempo secondo le proprie esigenze, venire in ufficio o stare a casa, usufruire di spazi flessibili dotati di tutti gli strumenti necessari, dalla sala riunioni allo spazio relax, dalla palestra alla stanza silenziosa per concentrarsi, fino alle postazioni per telefonare senza disturbare i vicini. Nessuno ha un ufficio chiuso ma solo aree assegnate alle diverse funzioni, in un open space altamente tecnologico. L'unica cosa che conta, in Microsoft, sono i risultati ottenuti da ciascuno, assegnati con chiarezza e misurati periodicamente. Un modello da studiare!

Maria Cristina De Paoli



„C'è una rivoluzione in atto“

Intervista con la Consigliera di parità Michela Morandini



Ha il compito istituzionale di combattere ogni forma di discriminazione di genere: Michela Morandini, Consigliera di parità

Quando in Alto Adige si parla di orari flessibili e di conciliazione si parla soprattutto di donne. Giusto?

Michela Morandini: Giusto. La flessibilità è e rimane un'esigenza femminile, anche se negli ultimi anni c'è stato un cambiamento di prospettiva. Oggi non sono più solo le mamme alle prese con i figli piccoli oppure le donne impegnate nella cura di familiari anziani a chiedere una nuova organizzazione del lavoro. Ci sono anche donne e uomini che puntano, semplicemente, ad una diversa qualità della vita. La conciliazione, perciò, non riguarda più solo il lavoro e la famiglia, ma, più in generale, il lavoro e la vita privata. Sono convinta che siamo all'inizio di una rivoluzione che nessuno potrà più fermare.

È uno degli effetti della „Generazione Y“?

Michela Morandini: Chi oggi ha tra i 25 e i 35 anni non è più tanto disposto – soprattutto se è capace e preparato – a

timbrare l'entrata alle 8 di mattina e l'uscita alle 5 di pomeriggio. Hanno altre priorità.

Ma quali sono gli strumenti a disposizione per garantire più flessibilità?

Michela Morandini: Il part-time rimane il modello più diffuso. Segue il telelavoro che però ha un'incidenza molto inferiore. Ma proprio il part-time sta mostrando i suoi limiti. Molte giovani donne oggi si vedono negata questa possibilità, perché il sistema ha esaurito

le sue potenzialità. Per anni – soprattutto nel pubblico, ma anche nel privato – il part-time è stato concesso senza una visione a lungo termine. La si considerava una soluzione per pochi anni, ma in moltissimi casi non è stato così. Con tutte le conseguenze che ne derivano. Basti pensare alla riduzione delle aspettative previdenziali o alle ridotte chance di fare carriera.

Quali altre possibilità ci sono?

Michela Morandini: Purtroppo sia la legge italiana, che i contratti collettivi non lasciano molto spazio alla creatività e per ora sul Jobs Act non ci sono certezze. Questo non significa che le parti non possano trovare comunque delle soluzioni positive per entrambe. Spesso basta stare ad ascoltare le esigenze dell'altro, basta fermarsi un attimo a pensare oppure mettere in discussione certi meccanismi usuali. Penso ad un artigiano altoatesino che ho seguito da vicino, il quale dopo la nascita del proprio figlio ha

capito quanto sia importante passare del tempo insieme. Perciò ha deciso di regalare ogni anno ai suoi dipendenti una giornata da trascorrere in famiglia. Inoltre ha stabilito che la parte burocratica del lavoro potesse essere svolta a domicilio. Sembrano piccolezze che però hanno portato ad un cambiamento importante. Unico neo: gli esempi come questo si basano sempre e solo sulla buona volontà dei singoli. Il legislatore è in ritardo.

Anche le piccole e medie imprese, dunque, possono permettersi di cambiare?

Michela Morandini: Penso proprio di sì, visto che certe misure possono essere adottate addirittura a costo zero. Ci vuole però un cambiamento di cultura imprenditoriale basato su un rapporto di maggior fiducia. Chi continua a valutare le prestazioni dei propri dipendenti e collaboratori in base al numero di ore passate alla scrivania, dimostra di non essere recettivo per i nuovi modelli di lavoro.

La flessibilità da sola però non basta. Senza una rete di strutture adeguate la conciliazione non potrà mai funzionare. Come siamo messi in Alto Adige?

Michela Morandini: Bisogna distinguere innanzitutto tra le realtà urbane e quelle di periferia. A Bolzano, ma anche a Bressanone e a Merano, le strutture ci sono e si sono anche già adeguate alle nuove esigenze. Al di fuori delle città non sempre le condizioni sono le stesse. Mi viene in mente il caso di una signora che ha richiesto il mio aiuto. Vivendo in un paesino della Valle Isarco ma lavorando a Bressanone non riusciva a far conciliare i propri orari d'ufficio in città con quelli dell'asilo di sua figlia in paese. La bambina usciva alle 14, ma anche la madre staccava alle 14 e non poteva perciò andarla a prendere puntuale. Pensi, che la signora voleva addirittura licenziarsi per questo motivo.

Purtroppo ancora oggi le donne si trovano a dover decidere fra il lavoro o la famiglia. Pensiamo solo ai dati che sono stati pubblicati dall'Istat nel dicembre 2015: il 30 per cento delle neomamme si licenziano.

Maria Cristina De Paoli



Chi è ... Michela Morandini

Da giugno 2014 la psicologa e politologa Michela Morandini (40) ricopre l'incarico di Consigliera di parità. Il suo compito istituzionale è di combattere ogni forma di discriminazione e di favorire il miglioramento delle condizioni di vita nel mondo del lavoro. In Alto Adige la Consigliera di parità viene nominata dalla Giunta provinciale, dopo aver scelto la candidata fra tre nomi proposti dalla Commissione provinciale per le pari opportunità.



Equal Pay Day 2016:

„Die Arbeitswelt der Zukunft – Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erfolgreich gestalten“

Der Equal Pay Day (Tag der gerechten Entlohnung) findet heuer zum 7. Mal in Südtirol statt und steht unter dem Motto „Die Arbeitswelt der Zukunft – Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erfolgreich gestalten“.

Der Arbeitsmarkt hat sich radikal verändert und fordert zunehmend eine größere Flexibilität von allen Beteiligten. Für Unternehmen wird es immer wichtiger, Humanressourcen zu binden, um den hohen Standards des Marktes gerecht zu werden. Aus diesem Grunde können sie sich nicht mehr leisten, gut ausgebildete Fachkräfte zu verlieren. Auch die Bedürfnisse vonseiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben sich geändert. Das Bedürfnis nach Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben steigt an. Flexible Arbeitszeitmodelle, die Freiheit in der Zeitplanung und eben eine erhöhte Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitszeit zulassen, berücksichtigen die unterschiedlichen Bedürfnisse aller und sind ein Gewinn für Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Für Frauen bedeutet die Möglichkeit flexibler Arbeitszeitmodelle häufig, die Mehrbelastung durch Haushalts- und Familienaufgaben, unter einen Hut zu bringen. Immer noch sind es mehrheitlich Frauen, die Verpflichtungen des Familienalltages übernehmen. Dies trifft auch auf Südtirol zu, Hausarbeit ist noch immer eine (fast) ausschließliche Frauendomäne, wie die kürzlich vom Landesinstitut für Statistik (ASTAT) vorgelegten Zahlen belegen: 66,2% der Männer arbeiten weniger als 10 Stunden in der Woche im Haushalt mit. Im Gegensatz dazu arbeitet mehr als ein Drittel der Frauen (35,1%) mehr als 30 Stunden in der Woche in den eigenen vier Wänden (Quelle: Astat Info Nr. 12/2016). Durch diese Mehrfachbelastung müssen Frauen oftmals ihre aktiven Arbeitszeiten unterbrechen oder sogar die Arbeitsstelle kündigen. Die

Nachteile liegen dabei auf der Hand. Flexible Arbeits(zeit)modelle sind eine Möglichkeit, den Ansprüchen der Frauen und des Arbeitsmarktes gerecht zu werden.

Beispiele für Arbeits(zeit)modelle, die auch miteinander kombinierbar sind:

- **Vollzeitarbeit mit Kernarbeitszeit (Gleitzeit):** Vereinbarte Kernarbeitszeit, Arbeitsbeginn und Ende ist flexibel handhabbar;
- **Komprimierte/gebündelte Arbeitszeit:** Dieselbe Arbeitszeit aufgeteilt auf weniger Tage;
- **Teilzeitarbeit:** Reduzierung der täglichen Arbeitszeit;
- **Telearbeit (Homeoffice):** Der Arbeitsort wird nach Hause verlegt;
- **Zeithkonten:** Geleistete Arbeitszeiten werden als Arbeitszeitschulden bzw. Arbeitszeitguthaben verbucht. In familienzeitintensiven Zeiten kommt es zu einer „Zeitschuld“, die später ausgeglichen werden kann;
- **Jobsharing:** Eine Arbeitsstelle wird von zwei arbeitenden Personen geteilt;
- **Projectsharing:** Verschiedene arbeitende Personen teilen sich ein Projekt und Arbeitszeiten flexibel auf.

Weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf u. Privatleben:

- Flexible Tages- und Wochenarbeitszeit;
- Flexible Jahresarbeitszeit;
- Infobroschüre für werdende Eltern mit Hinweisen und Tipps zum Mutterschutz, Elternzeit und Wiedereinstieg;
- Regelmäßiges Kontakthalten während der Eltern- und Pflegezeit;

- Systematische Einarbeitung beim Wiedereinstieg nach Auszeiten;
- Arbeitsfreistellung wegen Krankheit der Kinder;
- Betriebliche Kinderbetreuung und/oder direkte finanzielle Unterstützung bei der Kinder- und Ferienbetreuung;
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers;
- Pflegeratgeber, Pflegesprechstunde, Unterstützung durch externe Beratungsdienste;
- Haushaltsnahe Dienstleistungen, z.B. Bügelservice;
- Monatliche Gesundheitsgutscheine, z.B. für Fitnessstudio;
- Tauschbörse für Schichtarbeit;
- Zusammenarbeit mit externen Dienstleistenden bei Beratungsanliegen und Informationsveranstaltungen zu Familie, Pflege und Unterstützung bei persönlich und familiär herausfordernden Themen, Lebenslagencoaching;
- Dialogrunde mit Führungskräften zu Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben;
- Gesundheitstage;
- Weitere Incentives, wie, z.B. unbezahlte Freistellung.

Wichtig: Sich rechtzeitig um die eigene Rente kümmern

Ein geringeres Einkommen bedeutet weniger Rente. Deshalb ist es wichtig sich frühzeitig zu informieren und abzusichern.

ASWE, die Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung, verwaltet und zahlt Beiträge im Rahmen der Rentenabsicherung aus. Die Antragstellenden haben die Möglichkeit die Beiträge sei es beim NISF als auch für die eigene Zusatzrente zu genießen.

Es gibt folgende Beiträge:

- Zuschuss zur Rentenabsicherung für die Erziehungszeiten
- Zuschuss zur Rentenabsicherung für die Pflegezeiten

Es handelt sich um einen Zuschuss, der ausbezahlt wird, wenn Rentenbeiträge in die Pensionskasse eingezahlt werden, auch in einem Zusatzrentenfonds, um die Zeiten des Fernbleibens von der Arbeit für die Betreuung von

Kleinkindern oder von pflegebedürftigen Familienmitgliedern zu decken.

Es gibt noch zwei weitere Leistungen:

- Zuschuss zum Aufbau einer Zusatzrente für Hausfrauen
- Zuschuss zur freiwilligen Weiterversicherung der Hausfrauen

Aktuell kann die oder der Antragstellende den Antrag bei ASSE oder einem Patronat stellen.

Weitere Informationen finden Sie unter <http://www.provinz.bz.it/aswe/themen/rente.asp> oder bei allen Patronaten.

Voucher für Babysitting

Als Alternative zur fakultativen Elternzeit können Mütter für einen Zeitraum von maximal sechs Monaten sogenannte „Voucher für Babysitting“ in Anspruch nehmen. Können die Gutscheine in Höhe von maximal € 600,00 monatlich bislang nur von Müttern mit einer Festanstellung beansprucht werden, wurden diese nun auch auf selbstständige Frauen und Unternehmerinnen ausgeweitet. Bei Teilzeilverträgen reduziert sich entsprechend der Betrag. Weitere Informationen gibt es in den Büros der Patronate und unter <https://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=8760>





Equal Pay Day 2016:

„Il lavoro del futuro – conciliare lavoro e vita privata è possibile”

L'Equal Pay Day (Giornata della parità di retribuzione) si svolge in Alto Adige ormai per la settima volta. Il motto di questa edizione è „Il lavoro del futuro – conciliare lavoro e vita privata è possibile”.

Il mercato del lavoro si è trasformato radicalmente e richiede una flessibilità sempre maggiore da parte di tutte le attrici e tutti gli attori. Per le aziende la fidelizzazione delle risorse umane diventa sempre più importante, per stare al passo con gli standard sempre più elevati richiesti dal mercato. Per questo motivo non possono più permettersi di perdere personale altamente qualificato. Ma anche le esigenze di lavoratrici e lavoratori sono cambiate. Cresce il bisogno di individuare soluzioni che permettano di conciliare la vita privata con quella lavorativa. Modelli orari flessibili offrono maggiore autonomia nella gestione delle ore di lavoro a favore di una più facile conciliazione, tengono conto delle diverse esigenze e hanno un effetto positivo su aziende, lavoratrici e lavoratori.

Per le donne la possibilità di usufruire di modelli orari flessibili spesso significa gestire meglio il doppio carico del lavoro di casa e del lavoro familiare. Perché tuttora sono sostanzialmente le donne che si assumono i compiti legati al lavoro domestico e alla cura della famiglia. Questo vale anche per l'Alto Adige, dove il lavoro domestico è tuttora (quasi) esclusivamente femminile, come dimostrano i dati recentemente pubblicati dall'Istituto provinciale di statistica (ASTAT): il 66,2% degli uomini svolge meno di 10 ore a settimana di lavori domestici. Per contro più di un terzo (35,1%) delle donne lavora più di 30 ore settimanali all'interno delle proprie mura domestiche (fonte: Astat Info n. 12/2016). Il duplice carico spesso costringe le donne ad interrompere il loro lavoro retribuito o addirittura

ra a licenziarsi. Gli svantaggi sono evidenti. Un'organizzazione flessibile del lavoro e dei suoi orari sono una delle possibilità per rispondere alle esigenze delle donne e del mercato di lavoro.

Esempi di modelli (orari) flessibili, anche combinabili tra loro:

- **Lavoro a tempo pieno con fascia di lavoro obbligatoria (fascia di lavoro flessibile):** fascia di lavoro obbligatoria concordata, gestione flessibile delle entrate e delle uscite;
- **organizzazione verticale del lavoro:** stesso numero di ore settimanali ma concentrate su meno giorni;
- **lavoro part-time:** riduzione delle ore di lavoro giornalieri;
- **telelavoro (homeoffice):** l'attività lavorativa è svolta da casa;
- **banca delle ore:** accantonamento di ore accumulate (crediti) o dovute (debiti). In periodi di maggiore impegno familiare si accumulano debiti, compensabili in un secondo momento;
- **Jobsharing:** lavoro ripartito, dove due persone lavoratrici assumono un'unica obbligazione di lavoro;
- **Projectsharing:** più persone lavoratrici si ripartiscono in maniera flessibile un progetto e gli orari di lavoro.

Altre misure per la conciliazione tra lavoro e vita privata:

- orario giornaliero e settimanale flessibile;
- orario annuo flessibile;
- vademecum per giovani genitori con tutte le informazioni utili intorno a congedo obbligatorio di maternità, congedo parentale e rientro;

- scambio di informazioni anche durante il periodo di congedo parentale o per la cura dei familiari;
- percorsi formativi sistematici al rientro dal congedo;
- permesso per malattia dei figli;
- asili nido aziendali e/o sostegno economico diretto per l'assistenza per bambini, anche durante le ferie;
- istituzione di una stanza per i genitori e i figli;
- vademecum per l'assistenza agli anziani, sportelli dedicati e servizi di consulenza esterna;
- servizi di assistenza domestica, ad esempio servizio stiratura;
- buoni mensili per la salute, ad es. buoni per la palestra;
- piattaforma di scambio turni;
- collaborazione con servizi esterni per la consulenza e l'organizzazione di eventi informativi su famiglia, assistenza agli anziani e altri temi importanti di gestione familiare, counselling per questioni di work-life balance;
- dialogo con la dirigenza su temi della conciliazione lavoro e vita privata;
- giornate della salute;
- altri incentivi, ad esempio permessi non retribuiti.

Importante: occuparsi tempestivamente della propria pensione

Un reddito ridotto equivale anche a una pensione minore. Per questo motivo è importante informarsi e assicurarsi per tempo.

ASSE, l'Agenzia per lo sviluppo sociale ed economico, amministra ed eroga contributi nell'ambito della copertura previdenziale. Le persone richiedenti hanno la possibilità di richiedere la prestazione sia in riferimento all'INPS che in riferimento ai fondi pensione complementari. Ci sono i seguenti contributi:

- contributo per copertura previdenziale per la cura dei figli
- contributo per la copertura previdenziale per la cura dei familiari non autosufficienti

Si tratta di un contributo che viene erogato a coloro che effettuano versamenti previdenziali all'INPS, o anche pres-

so un fondo di previdenza complementare, a copertura di periodi di astensione dal lavoro dedicati alla cura dei propri figli o dei familiari non autosufficienti.

Vi sono inoltre altre due prestazioni:

- costituzione di una pensione complementare per casalinghe
- prosecuzione volontaria della contribuzione previdenziale per casalinghe

Attualmente la persona richiedente può presentare domanda di contributo presso ASSE o presso un Patronato. Ulteriori informazioni sono disponibili sul sito <http://www.provincia.bz.it/asse/temi/pensioni.asp> o presso i patronati.

Voucher per babysitting

In alternativa al congedo parentale facoltativo le madri per un periodo massimo di 6 mesi possono usufruire del cosiddetto „voucher per babysitting”. Mentre finora solamente madri con un contratto fisso potevano usufruire dei buoni di un importo massimo di 600,00 € al mese, ora sono stati estesi anche a madri che sono libere professioniste o imprenditrici. Se c'è un contratto part-time l'importo si riduce nella misura corrispondente. Ulteriori informazioni sono disponibili presso gli uffici dei patronati o al link <https://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=8760>.



eres ladina

Edith Ploner



Politica dl personal y modei de laur flessibli - spunc y fatur de suzes por imprejes ti Paisc Todësc y tl'Europa

Le svilup demografich y sozial condizionëia y müda le monn dl laur, deache al porta a n mudamënt tla composiziun dla oferta dla forza de laur y mët porchël i datur de laur dan da de gran indesfidades: cun ci stromënc de archirida y de seleziun pón pa rové pro forzes de laur nōies sides dal paisc instës co da d'atri paisc? Co pól pa gní mantigní y svilupé la motivaziun, la capazité de laur y le savëi dles porsones tles singoles fases dla vita? Y co pó pa les porsones gní accompagnades fora dl laur y co pón pa mantigní adora assá le savëi por la organizaziun?

Ti ultims agn s'ál dër mudé i dejiders y les ipoteses de sciöche ëi y eres ó gestí súa vita familiara y de laur. Plü co le 90% di jogn y dles jones danter i 20 y i 39 agn é aldedaincö dla minunga che trami i partners dess se cruzié y se dé jö cun i mituns. Trëi sön cater di damaná fora é ince dla minunga che trami dess ester responsabli por le davagn dal laur.

Cun la domanda da pert de tres de plü peri do n tēmp de paternité, cun la ghiranza sides da pert dles eres co di ëi de na majera compatibilité de profesziun y familia y cun l'aumënt de tres de plü porsones ocupades te laurs de responsabilité por la cura crēscel ince les indesfidades por i datur de laur.

Porvia dla eterogeneité di dovëis de familia y dla desfarenziaziun dles porsones che ademplēsc n laur de assistēza mēss ince le datur de laur tigní cunt tres deplü te so manajamēt dl personal di aspec demografics y dles ghiranzas da lié le monn dl laur cun la vita familiara oramai mudada, insciö por ejēmpl cun n sostēgn miré y orienté ai bojēgns di colaboradus y dles colaboradēsses tles singoles fases

de cariera y de familia. Dal punt de odüda dla porsona che laora é n model de laur flessibl LA forma plü importante che ti garantēsc n sostēgn da pert dl datur de laur, ciodiche la sovranité dl tēmp é l'elemēt zentral por che i colaboradus y les colaboradēsses sides contēnc. Belanfat sce les porsones ocupades ti fej le guern a mituns, a parenté o sce ares ó lié damí súa vita privata cun le laur por d'atres rajuns.

Ti ultims agn é i modei por le tēmp y la organizaziun dl laur gnüs cotan plü flessibli y ampli. Te n gröm de istituziuns é a desposiziun tēmps de laur flessibli, regolamēnc de homeoffice y posc de telelaur y ai vëgn laurá fora tres deplü. Ince por le fat de ti baié ados ala generaziun Y á chēsc argomēt na gran importanza.

Tla pratica vëigon che i modei de laur flessibli é ma atratífs por les porsones ocupades (de düc i liví tla ierarchia), sce ai vëgn portá da na cultura organisativa che dá posibilités, cun le focus sön n orientamēt ai dovëis y ai resultat. Implü mēss la

(re)organizaziun dl laur en relaziun ala cerna dles inciaries, dla reperibilité, dla comunicaziun, dl regolamēt dles competēncs y dla rapresentanza ester definida avisa, por che chël che fej le laur ne n'ais degügn desvantaji sce al pëia do.

Chēsc contribut é na forma ascortada dl articul: Simak/Stula 2013: Zukunftsorientiertes Personalmanagement in der öffentlichen Verwaltung



Foto: Shutterstock.com

¹ Gründler, S.; Dorbritz, J.; Lück, D. (u.a.) (2013): Familienleitbilder. Vorstellungen, Meinungen, Erwartungen. Wiesbaden, pl. 17.

² Flüter-Hoffmann, C./Sporket, M.: Arbeit und Beschäftigung im demografischen Wandel – Konsequenzen für das strategische Personalmanagement, te: Hüther/Naegele (Fußn. 1), pl. 216; Hammermann, A./Stettes, O.: Lebensphasenorientierte Personalpolitik. Theoretisches Konzept und empirische Evidenz, IW-Analysen 97, Köln 2014.

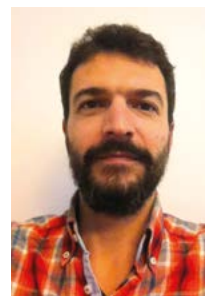
Männerstimmen



Bei uns zu Hause wird die Hausarbeit seit jeher sehr partnerschaftlich aufgeteilt. Das Kochen ist vor allem meine Sache. Das habe ich als ältester von drei Brüdern schon in meinem Elternhaus gelernt und es bereitet mir immer noch Freude. Bodenwischen oder Bügeln gefällt dagegen

niemandem, aber gerade deshalb war es in meiner Partnerschaft immer klar, dass solche Arbeiten aufgeteilt werden. Mittlerweile haben wir zwei Kinder, und auch hier versuche ich, möglichst präsent zu sein. Ich führe mit meinen beiden Brüdern einen Elektrobetrieb mit 21 Mitarbeitern und habe das Glück, im selben Haus zu leben, in dem ich arbeite. Als Unternehmer hat man zwar keinen fixen 8-Stunden-Tag, doch ich versuche mit den Zeiten sehr konsequent zu sein. Die Zeit zwischen 12 und 14 Uhr bin ich immer zu Hause, weil ich koche oder meinen Sohn von der Schule abhole und mit meiner Familie esse. Und bei der Arbeit versuche ich, möglichst effizient zu sein. Ich sage immer: Besser acht Stunden ordentlich arbeiten als zehn Stunden präsent zu sein.

Mike Haller, Unternehmer, Vater von zwei Kindern



Dopo la nascita di mia figlia mia moglie ha usufruito di 8 e io di 2 mesi di congedo parentale facoltativo. È un'esperienza che non solo rifarei, ma che consiglio a tutti i neo padri. La libertà da ogni obbligo esterno alla famiglia permette di instaurare con il bambino un rapporto particolarmente intenso. E non

è stato certamente più faticoso che stare al lavoro. Inoltre è stato un periodo molto positivo anche per mia moglie, visto che si è potuta concentrare sul lavoro sapendo che la piccola era sempre con me. In futuro continueremo a

dividerci la cura di nostra figlia. Per fortuna i nostri modelli di lavoro ce lo consentono. Con l'orario continuato ed un part time al 75% anch'io posso fare la mia parte. Potrei forse guadagnare di più, ma non rinuncerei per questo al tempo che oggi ho a disposizione – per la mia famiglia, ma anche per me.

Leonardo Battisti (35), laurea in psicologia, operatore sociale



Für mich war immer klar, dass ich gerne in Vaterschaft gehen würde, wenn ich einmal Kinder habe. Bei unserem ersten Kind musste meine Frau recht schnell wieder an ihren Arbeitsplatz zurück, deshalb bin ich nach ihrer obligatorischen Mutterschaft 5 Monate zu Hause

geblieben. Nun stehe ich gerade am Ende einer ebenso langen Vaterschaftszeit mit unserem zweiten Kind. Mit meinem Arbeitgeber hatte ich keine großen Probleme, wohl auch, weil in meiner Abteilung viele Frauen bzw. Mütter arbeiten. Ich versuche aber auch in der Vaterschaft am Ball zu bleiben und bei den wichtigsten Meetings dabei zu sein. Bei anderen Väterkollegen beobachte ich, dass es bei deren Arbeitgebern nicht so gern gesehen ist, wenn Männer längere Elternzeit nehmen. Die Zeit mit den Kindern ist natürlich nicht nur ein Honigschlecken. Vor allem weil meine Vaterschaften immer auf den Winter fielen, fühlte es sich am Anfang ein bisschen an wie Kranksein: viel zu Hause, mit all den Windeln und Feuchttüchern. Aber ich muss sagen, die Beziehung zu den Kindern wird schon viel intensiver, wenn man sie ganz alleine versorgt. Finanziell betrachtet ist so eine Elternzeit allerdings schon eine Durststrecke: 30% des Gehalts und 200 € Kindergeld, das geht schon sehr an die Reserven. Hier besteht in meinen Augen noch Nachholbedarf.

Matthias Mühlberger, Angestellter, Vater von zwei Kindern

Kinderbetreuungs-Gutscheine auch für Selbstständige

Der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt wird für Mütter seit 2012 durch Gutscheine für Kinderbetreuung erleichtert. Seit 2016 können sie auch selbstständige Frauen und Unternehmerinnen in Anspruch nehmen.

„Wenn ich das Geld für die Kinderbetreuung in Rechnung stelle, arbeite ich umsonst“: Solche Argumente werden immer wieder von Müttern vorgebracht, die sich nach der Geburt eines Kindes gegen den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt entscheiden. Einen finanziellen Impuls in die Gegenrichtung gibt der Gesetzgeber bereits seit einigen Jahren mit sogenannten Vouchern für Babysitter-Dienste bzw. für öffentliche oder akkreditierte private Kindertagesstätten. Konnten diese Gutscheine bislang nur von Müttern mit einer Festanstellung beansprucht werden, wurde der Anspruch mit dem Stabilitätsgesetz 2016 erstmals auch auf selbstständige Frauen und Unternehmerinnen ausgeweitet.

Damit können junge Mütter als Alternative zur fakultativen Elternzeit für einen Zeitraum von maximal sechs Monaten monatlich 600 Euro in Form von Gutscheinen erhalten. Die Vouchers können auch mit Teilzeitverträgen beantragt werden, in dem Fall in entsprechend reduziertem Ausmaß. Genauere Informationen und die notwendigen Formulare finden sich auf der Homepage des nationalen Fürsorgeinstitutes INPS.

„Die nun auf selbstständige Mütter ausgeweitete Maßnahme trägt zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei, ermöglicht mehr Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und erleichtert frischgebackenen Müttern den Wiedereinstieg ins Berufsleben“, kommentiert die Kammerabgeordnete Renate Gebhard die Maßnahme.

Bislang sei das Interministerialdekret, mit dem die Ausdehnung der Voucher auf Selbstständige umgesetzt werden muss, auch nach Ablauf der dafür vorgesehenen Frist von 60 Tagen noch nicht erlassen worden. „Doch nachdem von mehreren Seiten Druck auf die zuständigen Ministerien gemacht wird, sollte es in Kürze veröffentlicht werden“, so Gebhard.



Foto: Shutterstock

Ich entscheide

Fragenbogen für Frauen
in Führungspositionen

Bettina Schmid

Sie macht die männlich dominierte Führungsriege der neuen „IDM Südtirol“ ein Stück weiblicher: Bettina Schmid, acht Jahre lang Leiterin des Bereichs Lebensmittel & Gesundheit im TIS innovation park, ist mit ihrem 30-köpfigen Team für die Begleitung von Südtirols Unternehmen in den Bereichen Verkaufsförderung, Messen und Internationalisierung verantwortlich.



Als Mädchen wollte ich ...

... vieles, unter anderem auch Deutsch-Lehrerin werden.

Ich stehe heute dort, wo ich stehe, weil ...

... ich mir Kompetenzen angeeignet und Erfahrung gesammelt habe; immer nach Lösungen suche, die Ziele zu erreichen; mir ein offenes und klares Verhältnis mit meinen Kollegen und Vorgesetzten wichtig ist und ich mir immer im (wahrscheinlich) richtigen Moment einen Ruck gegeben habe, mich auf eine Veränderung einzulassen.

Erfolg bedeutet für mich ...

... an dem arbeiten und mitgestalten zu können, das einem Freude macht, und das in einem motivierenden Umfeld mit guten Beziehungen. Und immer wieder Lösungen zu finden.

Das Schönste an meinem Job ist ...

... das Mitgestalten und der Umgang mit Menschen.

Das Schwierigste an meinen Job ist ...

... zu akzeptieren, dass nicht alles perfekt sein kann.

Macht gibt mir die Chance, als Frau ...

... verantwortungsbewusst mitzugestalten, zu entscheiden und umzusetzen.

Diese als weiblich geltende Fähigkeit kann ich in meinem Job besonders nutzen ...

... das Gefühl für Befindlichkeiten, das Verständnis für

Motive des Handelns meines Gegenübers, mit Hausverstand Ziele und Maßnahmen auf ihre Sinnhaftigkeit und Umsetzung hin kritisch zu durchleuchten, Dinge gut zu organisieren.

Abschalten kann ich, indem ich ...

... in der Natur Sport betreibe.

Als Führungskraft ist mir wichtig ...

... Vorbild zu sein, Rahmenlinien mit klaren Zielvorgaben und darin Freiraum für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu schaffen, ein gutes Arbeitsklima zu ermöglichen.

Mein Tipp für den Weg nach oben ...

... Neben Fleiß den Mut aufbringen, immer wieder einen Schritt nach vorne zu wagen – und sich oft in die Sichtweise des (meist männlichen) Gegenübers zu versetzen, um besser zu verstehen, wie das eigene Ziel ein gemeinsames sein kann.

Meine Vorbilder sind ...

... Menschen, die sich treu bleiben, sich mit Leidenschaft einsetzen und die Welt zu einem besseren Ort machen.

Jungen Mädchen empfehle ich ...

... unabhängig von Klischees das zu erlernen, was sie wirklich interessiert und wofür sie „brennen“.

Ich fördere andere Frauen, indem ich ...

... ihnen Mut zuspreche, wenn sie an sich und ihren Fähigkeiten zweifeln, und ihnen viele Aufgaben zutraue.

Neuigkeiten zum Tag der Frau



Beirats-Präsidentin Ulrike Oberhammer, Landesrätin Martha Stocker und Vize-Präsidentin Franca Toffol.

Den diesjährigen Tag der Frau nutzten die Vertreterinnen des Landesbeirates für Chancengleichheit und Landesrätin Martha Stocker, um noch mehr Engagement für Frauen in Aussicht zu stellen. Dies soll unter dem Dach der neuen Frauenakademie passieren, die beim Landesbeirat angesiedelt ist. Anlässlich des Tages der Frau wurden nicht nur ihr Logo, sondern vor allem ihre Aktivitäten vorgestellt: ein Lehrgang für angehende Verwaltungsrätinnen, ein Gender-Kurzstudium sowie die bereits bewährten Vortragsreihen auf Gemeindeebene zu verschiedenen frauenspezifischen Themen. Auch das Interreg-Projekt „Frauen entscheiden“, in dessen Rahmen sich allein in Südtirol rund 300 Frauen in eine Expertinnen-Kompetenz-Datenbank eingetragen haben, soll weitergeführt werden. „Es herrscht immer noch keine Gleichberechtigung. Deshalb müssen Frauen nicht nur bestens informiert sein, sondern vor allem über ein gutes Netzwerk verfügen, um heute in der Berufswelt bestehen

zu können“, unterstrich Beiratspräsidentin Ulrike Oberhammer bei der Pressekonferenz. Seit der Einführung des Gleichstellungsgesetzes im Jahr 2010 aber seien vor allem die Verwaltungs- und Aufsichtsräte in Südtirol um einiges weiblicher geworden: „Vor der Verabschiedung des Gesetzes waren nur ein bis zwei Prozent der Gremiumsmitglieder Frauen, im Jahr 2015 wurde bei den Aufsichtsräten die gesetzlich vorgeschriebene Quote von 33 Prozent und bei Verwaltungsräten immerhin 30 Prozent erreicht“, zeigte sich die Landesrätin für Chancengleichheit Martha Stocker erfreut.

Frauenfilmtage am 8. März

Gut besucht waren auch die Frauenfilmtage, die der Landesbeirat für Chancengleichheit, das Frauenbüro und der Filmclub Bozen am 8. März organisierten. Richtig aufwärmen konnte sich *frau* um 18 Uhr beim deutsch-

sprachigen Film „Hallo Hallo“. Bis auf den letzten Platz besetzt war der Saal dann beim Film „Sufragette“, einer filmischen Aufarbeitung des Kampfes um das Frauenwahlrecht. „Frauen mussten in der Vergangenheit hart um ihre Rechte kämpfen, ‚Sufragette‘ zeigt, dass den Errungenschaften ein langer und steiniger Weg vorausgeht“, gab die Vizepräsidentin des Landesbeirates für Chancengleichheit, Franca Toffol, zu bedenken.

Frauen Gespräche zum Wahlrecht



Rege Diskussion über Rollenbilder in Bruneck

In Bruneck wurde der Tag der Frau in diesem Jahr dem runden Jubiläum des Frauenwahlrechts in Italien gewidmet. „70 Jahre Wahlrecht der Frau. Wo steht *frau* heute?“, lautet der Titel der diesjährigen Frauen-Gespräche, einer gemeinsamen Initiative von Stadtgemeinde, Stadtbibliothek, dem Club „Soroptimist Pustertal“ und der Raiffeisenkasse Bruneck. Aufs Podium geladen war dazu eine interessant gemischte Frauenrunde: Senatorin Marialuisa Gneccchi, Studentin Karoline Irschara, Gleichstellungsrätin Michela Morandini, Rechtsanwältin Angelika Kofler und die Leiterin der Stadtbibliothek Bruneck Sonja Hartner. In einem trotz Schneefall gut besetzten Saal sprachen sie nicht nur über die Errungenschaft des Frauenwahlrechtes, das es in Italien aktiv seit 1945, passiv aber erst seit dem 10. März 1946 gibt. Thema der angeregten Diskussion war auch die klassische Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern, die bis heute fest in vielen Köpfen verankert ist und unsere Entscheidungen beeinflusst.

Verbunden mit den Frauen-Gesprächen 2016 war im Brunecker Rathaus bis 31. März die Ausstellung „Vote

for women - Frauengeschichte von der Antike bis zur Gegenwart“ zu sehen, die der Landesbeirat für Chancengleichheit zur Verfügung stellte. Nach dem enormen Zuspruch im vergangenen Jahr wurde auch heuer eine Benefizaktion mit der Veranstaltung verbunden. Unter dem Motto „Schwimmen für einen guten Zweck: 1,00 €/100 Meter“ konnten engagierte Schwimmerinnen und Schwimmer im Hallenbad Cron4 Gelder für ein Projekt der Sozialgenossenschaft „JAI“ Jugend Arbeit Integration Bruneck erschwimmen.

Aspiag: 82.000 Euro für Frauenorganisationen

82.000 Euro in nur zehn Tagen: So viel haben insgesamt 121.000 Kundinnen und Kunden der Handelskette Despar im Einzugsgebiet der Aspiag-Gruppe im Rahmen der Aktion „Il mondo ha bisogno delle donne“ gespendet. „Damit zeigt sich, dass es wenig braucht, um viel zu bewirken“, sagte Aspiag-Geschäftsführer Paul Klotz am Ende der Aktion, die rund um den diesjährigen Tag der Frau lief. In Südtirol gingen die Spenden an das Frauenhaus-Projekt der Vereinigung GEA- Kontaktstelle gegen Gewalt. Bei der feierlichen Übergabe an Präsidentin Gabriella Kustatscher mit dabei waren auch die Präsidentin des Landesbeirates für Chancengleichheit Ulrike Oberhammer, Landesrätin Martha Stocker, FIDAPA-Präsidentin Patrizia Daidone und Elisa Villa als Vertreterin der Staatspolizei. Ein berührendes Statement gab Gianna Morleo ab, die als jahrzehntelanges Opfer nun aktiv gegen Gewalt an Frauen engagiert.



Spenden-Übergabe an Verein GEA

Das dF Porträt Margit und Ingrid Schwärzer

Zwei Schwestern in einem typischen Männerberuf stehen im Mittelpunkt des aktuellen dF-Porträts.



Margit und Ingrid Schwärzer im dF-Portrait.

Ursprünglich hatte Ingrid Schwärzer einen klassischen weiblichen Weg eingeschlagen: Oberschule für Soziales, Berufswunsch: „Irgendetwas mit Kindern.“ Doch dann schlug bei der Gaiserin doch noch die Familientradition durch. Und die ist bei den Schwärzers besonders ausgeprägt: Ganze 400 Jahre betreibt die Pusterer Familie eine alte Schlosserei. Von Kindesbeinen an waren Ingrid und ihre Schwester Margit dort daheim, streiften in der Werkstatt umher, brachten den Arbeitern die Marende. Der Gedanke, dort auch selbst einmal einzusteigen, musste bei beiden aber erst langsam reifen. Druck von zu Hause gab es dabei keinerlei, erzählen die beiden Schwestern im aktuellen dF-Portrait.

Heute sind die beiden ältesten Schwärzer-Gitschn voll in den Betrieb eingebunden, machen gerade ihre Meister-Ausbildung und werden von ihrem Vater Schritt für



Schritt in alle Bereiche des Betriebs eingearbeitet. Neue Muskeln haben sie auch bekommen. „Am Anfang war es schon schwierig vor allem wegen der Kraft“, erzählen sie. „Doch wir haben gesehen, dass die Lehrbuben zu Beginn die selben Probleme haben.“

Ob Frauenberuf oder Männerberuf – wichtig ist die Freude am Tun, beweisen Margit und Ingrid Schwärzer. Umso schöner, wenn damit auch noch eine Familientradition ins fünfte Jahrhundert weitergetragen wird.

dF versäumt?

Kein Problem. In der Mediathek des Beirates für Chancengleichheit (www.provinz.bz.it/chancengleichheit/themen/532.asp) finden Sie die letzten Folgen des Frauenmagazins auf RAI Südtirol.

Die Themen der Ausgabe vom

6. März 2016:

dF stellt mutige Frauen vor, die ihr eigenes Unternehmen auf die Beine gestellt haben - und macht mit Tipps und Infos zu Förderungen Mut, es ihnen nachzutun. dF-Info: Zwei sehr unterschiedliche Ausstellungen, aber in beiden stehen Frauen im Mittelpunkt: Gestures – women in action bei Kunst Meran und die aktuelle Sonderausstellung „Gewonnene Jahre – neues Zeitalter für Frauen“ im Frauenmuseum Meran.

The longest revolution



Durante i miei studi di filosofia ho fatto parte del “collettivo femminista e lesbico vengoprima” di Venezia e delle “feministiche Philosophinnen” dell’Università di Francoforte. Queste esperienze mi hanno spinto ad approfondire le teorie femministe e a scrivere la tesi di laurea magistrale sul femminismo radicale. Il mio lavoro si inserisce nel dibattito sul rivoluzionismo e sulla sostenibilità teorica dell’idea di rivoluzione. C’è una generale disillusione nei confronti del rivoluzionismo e un conseguente distanziamento nei confronti dell’ideale della rivoluzione, anche da parte di femministe radicali. Il risultato delle grandi rivoluzioni moderne, infatti, è stato la caduta in una nuova forma di oppressione e di violenza. Inoltre, chi si professa portatore di un modello diverso e ideale di società, cioè i rivoluzionari, rischia di cadere nel fanatismo e nel fondamentalismo, in quanto ritiene il proprio modello l’unico valido. Queste prese d’atto costituiscono un problema per il femminismo radicale, perché se l’orizzonte rivoluzionario viene meno, le pretese avanzate da parte dei femminismi perdono di radicalità e diventano troppo accondiscendenti e rinunciarie. La mia tesi cerca di affrontare il problema senza rinunciare al pensiero rivoluzionario e senza abbracciare le teorie rivoluzionarie del passato più diffuse e più note (quello marxista, per esempio). Se è vero che il modello rivoluzionario e le rivoluzioni si sono rivelati disastrosi, è però scorretto ritenere nefasti tutti i modelli e tutte le pratiche di cambiamento radicale. Ci sono stati pensieri e azioni per la rivoluzione, radicalmente diversi da quelli più noti. Ci sono state teorie e pratiche rivoluzionarie che nulla hanno a che fare con il fondamentalismo e l’oppressione. Più che voltare le spalle al mito rivoluzionario bisogna spostare dal margine al cen-

tro quei pensieri e quelle protagoniste che hanno portato avanti lotte tanto radicali quanto produttive: le femministe. Occorre estendere il concetto di rivoluzione invece di superarlo e andare oltre l’immagine di un cambiamento improvviso, repentino e distruttivo, per comprendere in esso una durata più lunga e modalità di azione diverse. La parte centrale del lavoro consiste allora in un’analisi teorica di politica radicale rispettosa della pluralità e della libertà umane, e quindi immune al rischio di violenza e fanatismo. Viene poi analizzato un esempio di pratiche rivoluzionarie, quelle portate avanti dalle donne della libreria di Milano dagli anni sessanta agli anni ottanta del secolo scorso. Questi esempi hanno la doppia funzione di dare alle pratiche femministe del passato l’importanza che meritano e di restituire ambizione e radicalità alle femministe del presente. Quella delle donne sarà forse la rivoluzione meno eclatante, la meno repentina e la meno spettacolare, ma è pur sempre (stata?) una rivoluzione, “la rivoluzione più lunga”, come scriveva una femminista radicale statunitense, anche se lontana dall’essere compiuta.



La consegna dei premi con la presidente del Comitato Pari opportunità Ulrike Oberhammer, l’assessora Martha Stocker, la vicepresidente Franca Toffoli e Verena De Monte (al centro della foto).

Al secondo posto all’edizione 2015 del Premio per le tesi di laurea sulle Pari Opportunità si è classificata Verena De Monte, laureata all’Università Cà Foscari di Venezia (Facoltà di Filosofia) con una tesi su „The longest revolution – Critica femminista al concetto di rivoluzione per una sua estensione e reinterpretazione produttiva“. Attualmente Verena De Monte insegna tedesco come seconda lingua in una scuola superiore di Merano.

Sei servita

Das Bild der Frau in den Medien

Was Ihr könnt, können wir auch

Auch so kann gegen sexistische Werbung mobil gemacht werden. Mit diesem Foto reagierte sich eine US-amerikanische Fotografin nach einem Fotoshooting für einen sexistischen Kalender ab. Halbnackte Frauen werden benutzt, um alles Erdenkliche zu verkaufen – setzen wir doch mal Männer an ihre Stelle, dachte sie. Das Ergebnis überzeugt – in jeder Hinsicht.



Controcorrente

„Sono tua madre, tua figlia, tua sorella, tua dipendente, tua manager e CEO. Non rivolgerti a me in quel modo,“ è questo il messaggio forte che chiude il video dell'agenzia newyorchese Badger & Winter-sche pieno di esempi di pubblicità sessista. Con l'hashtag #womenobjects la direttrice Madonna Badger ha lanciato una campagna di sensibilizzazione su quanto il motto „sex sells“ (il sesso vende) sia ancora attuale nel settore. Un grande passo nella giusta direzione.



Panorama

International



Iranische Frauenfeindlichkeit

Weibliche Rekordbeteiligung bei der Parlamentswahl im Iran. Mehr als 580 Frauen bewarben sich beim Wahlgang Ende Februar um einen Abgeordnetensitz. Ermutigt wurden sie dazu auch von Präsident Hassan Ruhani: „Wie soll man im Land von Entwicklung und Fortschritt reden, dabei aber den 50-prozentigen Anteil der Frauen in der Bevölkerung ignorieren“, erklärte der Reformer. Erobern konnten die Iranerinnen dann letztendlich doch nur 14 von 290 Sitzen – auch weil der konservative Wächterrat viele Kandidatinnen disqualifiziert hatte und im Wahlkampf teils aggressive Frauenfeindlichkeit an den Tag gelegt wurde: „Das Parlament ist kein Ort für Esel und Fohlen, Affen und Frauen“, hetzte der konservative Kandidat Nader Qazipour.

Viaggio sola, mi hanno uccisa

„Ieri mi hanno uccisa. Ho rifiutato di farmi toccare e mi hanno spaccato la testa. Mi hanno accoltellata e lasciata morire dissanguata. Mi hanno messa in una busta di plastica nera“. È il post su Facebook di una paraguayana, Guadalupe Acosta, scritto in prima persona per dare voce a due turiste argentine, Luz Maria Coni e Marina Menegazzo, uccise durante un viaggio in Ecuador. Il post denuncia ha fatto il giro del web. Al top l'hashtag #ViajoSola (viaggio sola).

Calendario Pirelli: donne vere

C'è la numero uno del tennis mondiale Serena Williams – muscoli scolpiti in evidenza – che posa per il mese di aprile. C'è l'attrice Yao Chen, prima ambasciatrice cinese dell'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati (UNHCR). C'è Yoko Ono, artista, musicista e performer. Ma ci sono anche la produttrice Kathleen Kennedy, una delle figure più influenti di Hollywood, la presidente emerita del MoMA di New York Agnes Gund, l'attrice e comica americana Amy Schumer. L'edizione 2016 del Calendario Pirelli firmata da Annie Leibovitz non solo rinuncia al nudo femminile, ma fa a meno anche delle top model, avendo come protagoniste tredici donne di età, provenienze e percorsi professionali diversi che hanno raggiunto traguardi importanti nella vita. Era ora!

16 Bürgermeisterinnen in Tirol

Mehr Frauen gibt es nach den Gemeinderats- und Bürgermeisterwahlen an der Spitze von Tirols Gemeinden. Statt wie bisher elf zählt Tirol seit der Stichwahl im März 16 Bürgermeisterinnen – inklusive Innsbrucks Bürgermeisterin Christine Oppitz-Plörer. Damit sind die Tirolerinnen den Südtirolerinnen mit ihren zehn Ortschefinnen aber nur in absoluten Zahlen überlegen. Immerhin hat das Bundesland 279 Gemeinden, also mehr als doppelt so viel wie Südtirol.

Wieder Wirbel um „Grüß Göttin“

Sie bleibt ein Tiroler Dauerbrenner: Die Grüß-Göttin-Installation von Ursula Beiler, jahrelang ein Blickfang auf der Inntalautobahn, soll nun bei der alten Talstation der Hungerburgbahn aufgestellt werden. Doch im Innsbrucker Gemeinderat opponiert ausgerechnet ein Südtiroler heftig dagegen: der 87-jährige ÖVP-Gemeinderat Helmut Kritzinger, gebürtiger Sarntaler, versucht die Aufstellung mit Dringlichkeitsanträgen zu verhindern. „Eine Schande“, findet er. „Mit dieser Installation wird das Thema Gleichberechtigung mit der Verletzung von religiösen Gefühlen behandelt.“ Zumindest mit seinem ersten Antrag ging Kritzinger allerdings baden.

Panorama

National

Anniversario: Voto alle donne

Il 10 marzo 1946 in Italia fu introdotto il diritto di voto alle donne. Per ricordare la svolta di 70 anni fa, il presidente della Repubblica Sergio Mattarella ha voluto accanto a sé, al Quirinale, non solo le ministre in carica, ma anche cinque donne che hanno fatto la Repubblica – tra loro anche la senatrice Lidia Menapace. In Alto Adige l'assessora alle Pari opportunità, Martha Stocker, e la presidente della Commissione provinciale per le Pari opportunità, Ulrike Oberhammer, hanno ricordato l'importanza della possibilità

per le donne di poter decidere a tutti i livelli e di occupare posizioni di rilievo in tutti gli ambiti.

Claudia Cardinale: „Ich bin glücklich mit meinen Falten“

77 Jahre alt ist die italienische Film-Diva Claudia Cardinale – doch ein Problem mit dem Älterwerden hat sie bis heute nicht. „Ich habe mich nie liften lassen und bin glücklich mit meinen Falten“, sagte die Schauspielerinnen der römischen Zeitung „Il Messaggero“. Zudem handle es sich größtenteils um Lachfalten.

Lokal



Tamara Lunger

Grande Tamara

Rund 100 Meter trennten Tamara Lunger vom Gipfel des Nanga Parbat, als die 29-jährige Südtirolerin beschloss umzukehren. Damit bleibt ihr nicht nur die großartige Leistung, als einzige Frau bei der ersten Winterbesteigung des Achttausenders dabei gewesen zu sein. Lunger hat mit ihrer Entscheidung auch eine Lektion gegeben, die weit über den Bergsport hinausreicht: „Ich habe vom Herrgott ein großes Geschenk bekommen, das ist die innere Stimme, auf die man hören muss“, erklärte sie. So kurz vor dem Ziel wolle man auf diese Stimme zwar nur ungern

hören. „Doch ich habe gespürt, wenn ich auf den Gipfel gehe, dann komme ich nicht mehr heim.“ Gratulation einer großartigen Bergsteigerin.

One Billion Rising

Anche in Piazza Walther a Bolzano, come in tante altre piazze del mondo, lo scorso 14 febbraio si è ballato sulle note di „Break the chain“, spezza le catene, il brano contro la violenza di genere composto da Tena Clark. Il „flash mob“ che ha coinvolto un centinaio di partecipanti giovani e meno giovani è stato il culmine dell'iniziativa „One Billion Rising“ che da 4 anni si celebra in oltre 1.000 città. La campagna è nata da una idea della drammaturga Eve Ensler – autrice de „I monologhi della vagina“ – in seguito ad una sconvolgente statistica diffusa dall'Onu secondo la quale una donna su tre sul pianeta sarà oggetto di violenza nel corso della sua vita.

Rompere il silenzio

Nei mesi scorsi 200 ragazzi altoatesini hanno partecipato all'iniziativa dedicata alla violenza sulle donne promossa

nell'ambito della Piattaforma delle Resistenze. Prima di decidere di partecipare al concorso gli studenti ne hanno parlato a scuola, ne hanno discusso tra di loro e con gli insegnanti. Alla fine una giuria ha selezionato i lavori migliori e gli autori sono stati premiati. La vincitrice è Amina El Kathib, 17 anni, della quarta D del liceo Pascoli indirizzo arti figurative. Al secondo posto due gemelli, Anna e Andrea Lovecchio, rispettivamente terza A e terza C del liceo Torricelli. Terzo premio per Maria Letizia Mastroianni, quarta D liceo Pascoli indirizzo arti figurative. Come miglior lavoro di classe, infine, la giuria ha premiato il calendario della IV P del liceo Pascoli. Il titolo che è anche un appello: „Rompere il silenzio“.

Pirrone consigliera di fiducia

L'avvocata bolzanina Marcella Pirrone è stata nominata nuova consigliera di fiducia dell'Azienda Sanitaria. Sarà a disposizione del personale in caso di molestie e di tutte le forme di discriminazione sul posto di lavoro. Oltre ad ascoltare e accogliere le persone colpite, fra le competenze della consigliera ci sarà anche quella di elaborare misure preventive contro le molestie psichiche o sessuali e il bullismo. Pirrone, che è stata nominata a seguito di un concorso, svolge già la stessa mansione per i comuni di Bolzano e Merano.

Kindergarten: Protest gegen Stundenkürzung

Der Landesbeirat für Chancengleichheit hat sich dezidiert gegen die geplante Kürzung von Kindergartenöffnungszeiten um eine Stunde ausgesprochen, die ab kommenden Herbst umgesetzt werden soll. Hintergrund ist die Entlastung des Kindergartenpersonals, das bei gleicher Ausbildung weit mehr Arbeitsstunden hat als Grundschullehrerinnen und -lehrer. „Eine Verkürzung der Kindergartenöffnungszeiten steht im klaren Widerspruch zu den Grundsätzen des Familiengesetzes und kann nicht als Antwort auf das Problem der zu hohen Arbeitsbelastung des Kindergartenpersonals gesehen werden“, protestierte die Beiratspräsidentin Ulrike Oberhammer. „Hier müssen dringend andere Lösungsansätze gefunden werden, die

sich nicht nachteilig auf andere Kategorien berufstätiger Frauen auswirken.“

Vier Frauen in Alperia-Verwaltungsräten

Vier neue Verwaltungsrätinnen für die vier Untergesellschaften des neuen Energieriesen Alperia: Im Bereich Produktion sitzt die Meraner Wirtschaftsprüferin Renate König im Verwaltungsrat; Unternehmerin Paulina Schwarz ist Verwaltungsratspräsidentin des Bereichs Verkauf und Trading. Ebenfalls den Vorsitz haben Francesca Pasquali im Verwaltungsrat der Business Unit Netze sowie Sibylle Überbacher im Bereich Wärme und Services.

Gender Day in der Claudiana

Seit Jahrzehnten werden unter dem Fachbegriff Gender Medizin immer mehr geschlechtsspezifische Unterschiede in der Humanmedizin erforscht. Ob Schmerz, Sucht, neurologische Erkrankungen oder Herzinfarkt und Schlaganfall: Frauen und Männer zeigen vielfach unterschiedliche Symptome und Risiken, die aber auch unter der Ärzteschaft viel zu wenig bekannt sind. An der Fachhochschule für Gesundheitsberufe Claudiana wirkte man diesem Defizit Anfang März mit einem Gender Day entgegen: Ein ganzer Tag voller Vorträge und Diskussion zu unterschiedlichen Aspekten der Gender Medizin, an dem insgesamt 500 Studierende und Interessierte teilnahmen. „Geschlechtsspezifische Symptome oder unterschiedliches Schmerzverhalten sind eine Realität, die in sämtliche medizinische Bereiche integriert werden muss“, forderte Amtsdirektorin Veronika Rabensteiner.



In Libreria



Non siamo più noi stessi

La forza delle donne

Matthew Thomas,
Neri Pozza editore
640 pagine

„Non siamo più noi stessi“ racconta la storia struggente di Eileen Tumulty, figlia di immigrati irlandesi del Queens, che da sempre sogna un futuro migliore. Ma Eileen sposa uno scienziato completamente assorbito dalla ricerca e dall'insegnamento. E così, dopo la nascita del figlio Connell, decide che tocca a lei lottare per il benessere della famiglia. E lo fa partendo dal suo lavoro da infermiera. „Non siamo più noi stessi“ è uno dei titoli balzati ai primi posti delle classifiche: un romanzo che parla della forza delle donne e degli ostacoli che devono affrontare per realizzare i loro progetti.

Termine Appuntamenti



Sag mal, wie schaffst du das?

Mutter, Job, Ehefrau – und dabei am Besten noch gut aussehen...Wie soll Frau das alles unter einen Hut bringen und dabei glücklich sein? Vortrag von Sabine Fischer, Beraterin und Coach.

09.05.2016, 20.00 Uhr

Eppan, Lanzerhaus
In Zusammenarbeit mit der Gemeinde Eppan

25.04.2016, 19.30 Uhr

Prad am Stilfser Joch
In Zusammenarbeit mit dem Beirat für Chancengleichheit der Gemeinde

Jahre, die uns geschenkt sind

Eine Spiritualität des Älterwerdens für Frauen: Es geht um Stärke und Schwäche, Gesundheit und Krankheit, Allein-Sein und die Bedeutung von Frauenfreundschaften. Referentin: Erni Kutter, (D), Dipl.-Sozialpädagogin, freiberuflich im Bereich Erwachsenen- und Frauenbildung tätig.

15.04.2016, 20.00 Uhr

Frauenmuseum, Meran

Vorsorge statt Fürsorge

Referentin: Judith Gögele, Abteilungsleiterin Kommunikation, Information und Beratung Pensplan Centrum AG.

18.04.2016, 20.00 Uhr

Mühlbach, Saal der Feuerwehrrhalle
In Zusammenarbeit mit den SVP-Frauen Mühlbach

Dallo sguardo sulle donne allo sguardo delle donne

Relatrice: Nadia Mazzardis, imprenditrice nel campo della formazione linguistica, attiva nell'associazionismo educativo.

22.04.2016, ore 20.00

Sala comunale di Bronzolo
In collaborazione con il Comune di Bronzolo

Frauen leben länger, aber wovon?

Kostenloser Informationsabend für Unternehmerinnen und Selbstständige. Ziel dieses Abends ist es, die Teilnehmerinnen über die tief greifenden Änderungen der letzten Rentenreform aufzuklären und nützliche Informationen für die eigene Finanzplanung sowie Tipps für die finanzielle Altersvorsorge zu geben. Anmeldefrist: 26.04.2016 (unter www.wifi.bz.it).

04.05.2016, 18.00 - 19.30 Uhr

Handelskammer Bozen

Frauensalongespräche in Zusammenarbeit mit URANIA Meran

Agata Christie (1890 - 1976), 60 Jahre lang gab es jedes Weihnachten eine neue Christie, mit Miss Marple und Hercule Poirot erschröb sich die in Devon geborene „Queen of Crime“ Milliardenauflagen. Ihre zweite große Leidenschaft galt der Archäologie im Nordirak.

Referentin: Gisela Landesberger (D), Erwachsenenbildnerin, Erzählerin

05.05.2016, 19.30 Uhr

Frauenmuseum, Meran

Sag mal, wie schaffst du das?

Referentin: Sabine Fischer, Beraterin und Coach. In Zusammenarbeit mit der Gemeinde Eppan

09.05.2016, 20.00 Uhr

Eppan, Lanzerhaus

Ein erzählerisches Roadmovie und ein skurriler Balanceakt

Wilma gründet mit Freundinnen die Genuss-Genossenschaft 'Altes Fleisch' und lockt sie an ihren Sehnsuchtsort: „Denn der schönste Tag meines Lebens war eine Nacht. Jene in Rom!“ Kein schlechtes Ziel für eine Totkranke, die vielleicht sogar den Tod zum Narren hält. Autorin: Jeannine Meighörner, Innsbruck

17.05.2016, 20.00 Uhr

Frauenmuseum, Meran

Altes Frauenwissen und mündliche Weitergabe

Lange Zeit ging man davon aus, dass Frauen kein eigenes Wissen hätten bzw. das ihre nicht aufbewahrungswürdig sei. Das hat sich verändert, aber vieles ist verschwunden, verschüttet oder wird nicht als solches erkannt, weil es eine andere Form der Wissensaufbewahrung ist. Oft hängt Frauenwissen mit der mündlichen Weitergabe zusammen. Referentin: Astrid Schönweger, Autorin, Erwachsenenbildnerin, Vintischger-Typenlehre-Beraterin, wird anhand von Beispielen ihrer persönlichen Erfahrungen und den Recherchen im Rahmen ihrer Arbeit des Frauenmuseums und der „Südtiroler Kräuterfrauen“ davon sprechen.

26.05.2016, 20.00 Uhr

Frauenmuseum Meran

Buchtipp



Die spinnen, die Jungen!

Eine Gebrauchsanweisung für die Generation Y

Steffi Burkhart,
Gabal, 2016
272 Seiten,

Respektlos, verwöhnt, faul oder neugierig, fordernd, flexibel. All das bekommt man über die Generation Y zu hören, als die Generation, die etwa zwischen 1980 und 1995 das Licht der Welt erblickte. Wie ticken sie aber wirklich die Jungen, die nächste Generation, unsere Zukunft? Steffi Burkhart, oft als Gesicht oder Sprachrohr der Generation Y bezeichnet, räumt in diesem Buch mit stereotypen Vorurteilen auf und liefert statt dessen ein wissenschaftlich untermauertes, lebendiges Plädoyer dafür, die Generation Y nicht mit flapsiger Handbewegung vom Tisch zu wischen. Auch weil sie den Arbeitsmarkt in eine Richtung verändern will, von der Frauen wie Männer nur profitieren können.

„Als ich aus den durch ein Internetleck veröffentlichten E-Mails von Sony erfuhr, wie viel weniger ich verdiente als jeder männliche Darsteller in diesem Film, wurde ich nicht auf Sony wütend. Ich wurde auf mich selbst wütend...Ich habe bei den Gagenverhandlungen viel zu früh aufgeben. Und ich würde lügen, wenn ich nicht zugeben würde, dass der Wunsch, gemocht zu werden, meine Entscheidung beeinflusste, den Vertrag ohne einen echten Kampf abzuschließen. Ich wollte nicht schwierig oder verwöhnt erscheinen.Als ich dann die Gehaltszettel meiner Kollegen im Internet sah, verstand ich aber, dass sich keiner der Männer, mit denen ich arbeitete, irgendwelche Sorgen darüber machte, schwierig oder verwöhnt zu erscheinen. Das alles mag mit meinem Alter oder mit meiner Persönlichkeit zu tun haben. Doch wenn ich mir die Statistiken ansehe, glaube ich nicht, die einzige Frau mit diesem Thema zu sein.“

Ausschnitte aus einem Blogbeitrag von Hollywood-Star
Jennifer Lawrence zum Sexismus in der US-Filmindustrie.

ères
gratis **abo** gratuito
debann



Jede aktuelle ères-Ausgabe aktuell im Briefkasten?

Das Informationsblatt können Sie **gratis** per Post erhalten!

Immer auf dem Laufenden zum Thema Chancengleichheit sein?

Unser News Abo informiert Sie per E-mail über aktuelle Neuigkeiten!

Schicken Sie uns Ihre Post- und E-mail-Adresse:

Frauenbüro - Dantestraße 11 - 39100 Bozen

Tel. 0471 416950 - frauenbuero@provinz.bz.it

L'edizione attuale dell'ères direttamente a casa?

Può ricevere il foglio informativo **gratuitamente** tramite posta!

Essere sempre aggiornato sulle tematiche delle pari opportunità?

Il servizio News Abo La informa tramite e-mail sulle attuali novità!

Basta inoltrare il proprio indirizzo di posta o e-mail a:

Servizio donna - Via Dante 11 - 39100 Bolzano

Tel. 0471 416950 - serviziodonna@provincia.bz.it

Vigni ediziun atuala de Ères te cassëta dala posta?

Le foliet é da ciafë **debann** tres posta!

Tres ajornà sön le tema d'l'avalianza dles oportunitès?

Nosc News Abo Ves informëia tres e-mail sön les novitès plü atuales!

Menesse Osta misciun de posta y Osta e-mail:

Ofize dles Ères - Strada Dante 11 39100 Balsan

Tel. 0471 416950 frauenbuero@provinz.bz.it

www.provinz.bz.it/chancengleichheit

www.provincia.bz.it/pariopportunita

 www.facebook.com/chancengleichheit.pariopportunita