

èlès



Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen
Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne
Cumiscion provinziela per la valianza dla chances per l'èiles

frauen**info**donne 2/2019

Equal Pay Day

Das Mahnmal der Gleichberechtigung

Gleiche Arbeit, gleicher Lohn

damit keine #träumeplatzen

Terza età

Anche chi lavora è a rischio povertà



**equal
pay
day, -
03.05.2019**



Diese **eres** widmen wir dem Equal Pay Day, ein zentrales Instrument der Frauenbewegung, mit dem die Diskriminierung von Frauen numerisch aufgezeigt wird. Wie dieser Tag berechnet wird, finden Sie auf den Seiten 6-7.

Im Heft folgen wir als roten Faden einer Kampagne aus Deutschland, die von vier Organisationen des Erzbistums Köln, der Katholischen Frauengemeinschaft (kfd), der Katholischen Arbeitnehmerbewegung (KAB) und dem Bund der Deutschen Katholischen

Jugend (BDKJ) zusammen mit dem Zentralverband der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen der Katholischen Kirche (ZKD) als Gemeinschaftsprojekt entwickelt worden war.

Das Titelbild stammt aus dieser Kampagne: Es zeigt Monika Rück, eine engagierte Mitarbeiterin der kfd aus Köln, die sich seit vielen Jahren für die Rechte von Frauen einsetzt. Die Bilder der Kampagne gehören dem kfd Diözesanverband Köln und stammen vom Fotografen Jörg Bock.

Am 3. Mai startet auch der Beirat für Chancengleichheit zusammen mit zahlreichen Organisationen diese Kampagne in Südtirol. Mehr dazu auf den Seiten 4-5.

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:

Jutta Kußstatscher

Redaktion/Redazione/Redazion:

Maria Cristina De Paoli, Ulrike Oberhammer, Franca Toffol,
Daria Valentin, Claudia Schwarz, Nicole Ablor;

Auflage/Tiratura/Tiratura:

Insgesamt/Totale 9.000

Grafische Gestaltung/Realizzazione grafica/ Realizzazione grafica:

Alias Idee und Form, www.idealundform.com
nach einem Konzept von JUNG & C GmbH, www.jung.it

Druck/Stampa/Stampa:

Ferrari-Auer Druck Bozen, www.athesiadruck.com/ferrari-auer

Sofern nicht anders angeführt, liegen die Rechte für alle
in dieser Ausgabe veröffentlichten Fotos beim Frauenbüro.
Fotos der Titelseite und der Kampagne: Jörg Brocks

Frauenbüro | Servizio donna

Kanonikus-Michael-Gamper-Str. 1 | Via Canonico Michael Gamper 1
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 418 690



Arno Kompatscher
Landeshauptmann

Damit keine #träumeplatzen, lautet das Motto des diesjährigen Equal Pay Days. Im Fokus stehen gleiche berufliche Chancen und gerechte Bezahlung für Frau und Mann, der Wiedereinstieg in den Beruf, die Elternzeit für Mütter und Väter und nicht zuletzt die Altersarmut. Themen, welche seit eh und je einen wesentlichen Stellenwert in unserer Gesellschaft einnehmen. Dass beide Geschlechter denselben wichtigen Beitrag innerhalb einer Gemeinschaft leisten, ist eine Tatsache. Trotz allem sind Frauen heutzutage noch in vielen Lebensbereichen benachteiligt. Einerseits verdienen sie oft weit weniger als Männer in den gleichen Positionen. Andererseits sind Frauen bedingt durch Mutterschaft, Erziehung der Kinder oder Pflege von Familienangehörigen häufig auf Arbeit in Teilzeit angewiesen. Die Folgen sind erschreckend: Frauen bekommen niedrigere Renten als Männer und entsprechend größer ist die Gefahr auf Altersarmut. All jenen Frauen, die tagtäglich Arbeit und Familie vereinen – indem sie einen wichtigen Beitrag im Berufsleben leisten und den Zusammenhalt der Familie stärken – gilt unsere Anerkennung. Ihre Leistungen verdienen einen gerechten Lohn.

Es lebe der Equal Pay Day an jedem einzelnen Tag im Jahr!



Ulrike Oberhammer
Präsidentin

Der Equal Pay Day wird mittlerweile zum 9. Mal in Südtirol durchgeführt. An den Zahlen hat sich leider nicht viel verändert, am Bewusstsein der Menschen, dass ungleicher Lohn nicht fair ist, sehr wohl. Dass es zur Schließung der Lohnschere ein gesellschaftliches Umdenken braucht, zeigen nicht zuletzt die Daten in diesem Heft. In der Zwischenzeit müssen wir weiter für die Rechte der Frauen eintreten, denn wie schnell bereits Erreichtes wieder in Frage gestellt wird, haben zuletzt der Gesetzesentwurf Pillon, der antiquierte Familienkongress in Verona und die Streichung des Babysitter-Gutscheins gezeigt. Die geplanten Maßnahmen gegen Gewalt an Frauen und die gesetzliche Bestrafung von Personen, die intime Fotos und Videos verbreiten, sind dann doch wieder ein Lichtblick, der Hoffnung gibt.

Denn jede Frau, die Opfer von Gewalt wird, ist eine Frau zuviel. Dies zu verhindern ist auch Aufgabe der Gesellschaft, nicht nur der Frauenorganisationen.



Franca Toffol
Vicepresidente

Dal 2009 i dati Istat sulle nascite in Italia sono in continuo, inarrestabile declino, facendo registrare il valore più basso in Europa. In controtendenza, le Province autonome di Bolzano e di Trento hanno registrato un saldo naturale della popolazione positivo.

Non è un miracolo: una maggiore attenzione alle politiche familiari, una cultura della conciliazione molto supportata sia nel pubblico sia nel privato, una buona offerta di servizi per l'infanzia e, soprattutto, un tasso di occupazione femminile molto maggiore che nel resto del Paese ci avvicina ai modelli nordici e alle loro buone pratiche.

I dati sono del "Mother's Index", elaborato dall'Istat per Save the Children, che prende in esame le dimensioni della cura, del lavoro e dei servizi: sono questi i parametri fondamentali che fanno la differenza. Si può decidere di essere genitori o no, ma di certo non sarà il richiamo a "Dio, patria e famiglia", così vuoto di significato, a far aumentare il numero delle nascite. Purtroppo, anche nella nostra Provincia il Gender pay gap non accenna a diminuire, ma è molto più facile crescere dei figli, e non è poco.

Der Tag der gleichen Bezahlung

Der Equal Pay Day ist ein kreatives Instrument, mit dem die Ungleichheit in der Entlohnung von Frauen und Männern gemessen wird. Am 3. Mai erheben Frauen in Südtirol ihre Stimme.

Immer wieder wird Kritik am Equal Pay Day geübt: Wie bei der Quote zerren und zetern Kritiker auch gern an diesem frauenpolitischen Instrument. Zugleich widerspricht niemand der Tatsache, dass Frauen schlechter bezahlt werden als Männer.

Es gilt zu präzisieren: Nicht alle und nicht immer, aber in der großen Tendenz werden Frauen besonders in der Privatwirtschaft mit ihrem Gehalt Männern gegenüber benachteiligt – bei gleicher Leistung und bei mindestens gleicher Qualifikation. Am 3. Mai mahnen in Südtirol zahlreiche Organisationen mit dem Südtiroler Equal Pay Day diese grundlegende Ungerechtigkeit an, unter dem **Motto 2019 „damit keine #träumeplatzen“**. Mit der aus Köln übernommenen Kampagne (Siehe S.2) werden Frauen und Männer eingeladen, zu ihren Träumen Stellung zu nehmen und ihr eigenes Foto mit Seifen- oder anderen Blasen auf Facebook, Instagram & Co. zu veröffentlichen. Frauenpolitik mag manchen etwas mühsam erscheinen: Schon wieder

Wir rufen auf: Bleibt am 3. Mai landesweit an den Ständen stehen und macht mit. Frauen und Männer, unterstützt eure eigene Lebensqualität. Und die Fairness.

der Equal Pay Day. Aber: Durch Hartnäckigkeit, Wiederholung und mit einem langen Atem haben Frauenpolitikerinnen auch bisherige Erfolge erreicht. Das Ziel des Equal Pay Day ist die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern in privatwirtschaftlichen Lohnverhandlungen und auch in den öffentlichen, dort, wo sich den Verwaltern Spielräume auftun.

Geschichte

Seinen Ursprung hat der Equal Pay Day in den USA. Der Tag für die gleiche Bezahlung wurde 1966 vom National Committee on Pay Equity (NCPE) ausgerufen. Das Komitee ist ein Zusammenschluss von Bürgerrechtsorganisationen, Gewerkschaften und Vereinigungen, die sich die Gerechtigkeit für Frauen auf ihre

Fahne geschrieben haben.

Zu Beginn und noch vor der Gründung des Equal Pay Day verdienten amerikanische Frauen durchschnittlich 59 Cent für jeden Dollar, den die Männer als Lohn erhielten. Eine Differenz von 41 Cent. Das war 1963. Die Lage hat sich verbessert: 2018 machte diese Differenz nur noch 15 Cent aus, die Amerikaner mehr verdienen als Amerikanerinnen. Aber auch in den USA gibt es noch diesen empfindlichen Unterschied.

2011 hat die Europäische Kommission den europäischen Equal Pay Day ausgerufen. Mittlerweile machen 23 EU-Ländern mit.

Südtirol

Diese **ères** beleuchtet zentrale Aspekte, die der ungleichen Behandlung von Frauen beim Lohn



equal pay day, - 03.05.2019

#träumeplatzen, wenn wir nichts ändern. Frauen und Männer haben es in der Hand! Wovon träumst du?

Und wovon träumst du? Beziehe selbst Stellung! Lass was platzen, mach ein Foto davon und lade es bei Facebook, Instagram und Co. unter #träumeplatzen hoch!

E tu cosa stai sognando? Prendi una posizione! Fai scoppiare qualcosa, scatta una foto e carica su Facebook, Instagram e Co. sotto #isognisiinfrangono

zu Grunde legen: Wie wird der Equal Pay Day berechnet, der von Land zu Land anders ausfällt. Die rechtliche Ausgangslage der Gleichheit der Geschlechter beleuchtet Luisa Gneccchi. Die Rolle der Väter übt entscheidenden Einfluss auf die berufliche Performance von Frauen aus: Je mehr sie

daheim Verantwortung übernehmen, desto mehr und besser könnten sich Frauen beruflich realisieren, sich um ihr Gehalt kümmern, was jedem Familienbilanzplan zugute kommt. Die Speerspitze der Ungleichheit sind die älteren Frauen, die sich heute in Altersarmut wiederfinden:

Pensionistinnen ebenso wie Pensionslose. Wir haben aktuelle Pensionszahlen analysiert und warnen, davor, dass die nächsten Generationen kaum besser gestellt sein werden. Im Interview gibt Gewerkschafterin Laura Senesi dazu ihre Analyse.

Equal Pay Day – cosa ci ricorda, come si calcola?

Da anni l'Equal Pay Day è un appuntamento fisso nel calendario di molte donne – anche in Alto Adige. Una giornata di incontri e riflessioni, ma soprattutto l'occasione per informare e sensibilizzare, oltre alle dirette interessate, anche l'opinione pubblica. Perché prendere coscienza del divario salariale che continua ad affliggere il genere femminile è un primo, importantissimo passo nella direzione giusta.

Ma se gli argomenti trattati rimangono (purtroppo) più o meno gli stessi, visto che negli anni la situazione salariale delle donne non ha fatto grandi progressi, la data dell'Equal Pay Day varia – di anno in anno, ma anche di paese in paese. Il motivo? L'Equal Pay Day è la giornata che segna una sorta di confine, è il giorno della svolta. Ossia: visto che, a parità di titoli e qualifiche, le donne in media guadagnano molto meno dei loro mariti, compagni o colleghi, l'Equal Pay Day ci indica la data, dalla quale ci mettiamo in pari con loro.

Per capire meglio facciamo un esempio: se i salari femminili nella UE in media sono più bassi del 16% rispetto a quelli maschili, vuol dire, che per il 16% dell'anno è come se le europee lavorassero gratis. Sì, avete capito bene. È come se noi non percepissimo uno stipendio più o meno fino alla fine di febbraio. Perché il 16% di 365 giorni sono 58 giorni che – nel caso dell'Europa – ci portano dritte al

27 febbraio. Sempre per semplificare si potrebbe anche dire che le donne ci mettono 14 mesi per guadagnare quello che gli uomini prendono in 12. Oppure: è come se ogni anno più o meno dal 4 novembre in poi le europee smettessero di essere remunerate.

Differenze tra paesi

Il divario salariale però non è uguale dappertutto, ma cambia a seconda dei paesi passando dal 25,6% dell'Estonia al 19,9% dell'Austria all'8% della Slovenia (dati Eurostat per il 2017) e dunque anche l'Equal Pay Day cade in date diverse. Inoltre le differenze salariali cambiano di anno in anno. Perciò, per individuare l'Equal Pay Day con esattezza, la data andrebbe ricalcolata ogni anno, considerando il Gender pay gap, il differenziale retributivo di genere, registrato nei 12 mesi precedenti. E qui va fatta una precisazione sui dati Eurostat. Perché secondo l'Ufficio statistico dell'Unione Europea il divario salariale tra uomini e donne in Italia ammonta infatti (solo) al 5,3%. Una buona notizia? "Non esattamente", come ha spiegato Alessandra Casarico, professoressa associata di Scienza delle finanze all'Università Bocconi, in un articolo pubblicato dal sito d'informazione economica *lavoce.info*. Il dato italiano maschererebbe infatti una situazione di grave svantaggio delle donne rispetto agli uomini nel mercato del lavoro. Per averne la conferma basta guardare il

tasso di occupazione con un divario tra maschi e femmine che sfiora quasi il 20%, con le donne con bassi livelli di istruzione e bassi salari a rimanere fuori dal mercato del lavoro, riducendo così il gap salariale. Inoltre, il risultato per l'Italia è caratterizzato da una notevole eterogeneità tra settore pubblico e privato. Infatti, nel settore privato il differenziale di genere è pari al 17,9 per cento, un valore in linea con gli altri paesi europei, contro il 4,4% del settore pubblico.

17,2% in Alto Adige

Per il 2017 l'Astat, considerando i lavori a tempo pieno, ha calcolato per

l'Alto Adige un differenziale retributivo del 17,2% a svantaggio delle donne. Un gap che aumenterebbe ulteriormente con l'età. Ciò nonostante in Provincia di Bolzano l'Equal Pay Day quest'anno viene festeggiato il 3 maggio. E la spiegazione ce la dà Ulrike Oberhammer, presidente della Commissione Pari opportunità: "Quando, nove anni fa, abbiamo introdotto l'Equal Pay Day in Alto Adige non esistevano dati relativi alla situazione locale. Perciò abbiamo scelto di utilizzare i dati provenienti dall'Austria e abbiamo stabilito il 20 aprile." Data che poi è stata mantenuta più o meno invariata negli anni. "Ma visto che quest'anno il 20 aprile è il sabato di Pasqua e che nelle settimane seguenti ci sono una serie di festività, abbiamo posticipato l'Equal Pay Day al 3 maggio. Anche per garantire a questa giornata l'attenzione che merita."

voglio un futuro in cui
#isogninonsiinfrangono



equal
pay
day, -

VOTI BUONI.
SESSO SBAGLIATO?

Sogno pari opportunità di carriera e
pari retribuzione per donne e uomini.

Das Mahnmal

Wie wird der Equal Pay Day berechnet?



Frauen arbeiten
bis zum Equal Pay Day
sozusagen ohne Lohn.
Männerarbeit wird
365 Tage pro Jahr
entlohnt.

Immer wieder fragen Frauen, was der Equal Pay Day bedeutet und wie er berechnet wird? Eigentlich wollten wir die Erklärung in eine Formel packen, die Berechnung ist aber zu kompliziert, um sie nur grafisch darzustellen.

Der Equal Pay Day lässt sich am besten beschreiben: Beispiel Europäische Union. Frauen verdienen im EU-Durchschnitt 16 Prozent weniger als Männer. Das Jahresgehalt eines Mannes gilt als Maß: Für 365 Tage verdient ein Mann 100 Prozent. Frauen schaffen es mit 100 Prozent ihres Jahreslohnes nur auf 306,6 Tage. Also, bis zu 16 Prozent der Tage eines Jahres, das sind 58,4 Tage, verdienen sie nichts. Dem EU-Equal Pay Day nach startet ihr Jahreseinkommen am 27. Februar. Bis dahin leisten Frauen Gratisarbeit.

Das durchschnittliche Einkommen von Frauen und Männern ist in den Ländern unterschiedlich. Daher ist der Equal Pay Day immer ein nationales Maß: In Slowenien ist die Differenz 8 Prozent (Equal Pay Day – 29. Januar), in Österreich 19,9 Prozent (Equal Pay Day – 11. März), in Estland sogar bei 25,6 Prozent (Equal Pay Day ist der 3. April).

In Südtirol liegt der Unterschied laut Astat bei 17,2 Prozent. Wir mahnen hierzulande aber nicht den eigentlichen Equal Pay Day an, den 3. März. Grund dafür ist eine Besonderheit: Als der erste Südtiroler Equal Pay Day vor neun Jahren begangen wurde, gab es für Südtirol keine Zahlen. Also orientierte sich der Beirat für Chancengleichheit an der Lohndifferenz in Österreich und übernahm dabei den damals geltenden, österreichischen Termin Ende April, der auch beibehalten wurde. Wegen der vielen Feiertage rund um Ostern finden die Aktionen zum Equal Pay Day heuer sogar noch etwas später, und zwar am 3. Mai statt.

Der Equal Pay Day ist das Mahnmal.

„Gesetze sind nicht umgesetzt“

Wo hakt es im Detail, dass Frauen im Schnitt immer noch weniger verdienen als ihre männlichen Berufskollegen, fragt **ères** Luisa Gnecci. Die Ex-Abgeordnete, Ex-Landesrätin startete ihre berufliche Laufbahn als Gewerkschafterin und wurde als erste Frau 1996 GCIL-Sekretärin. Kaum jemand kennt die Arbeitsrechte von Frauen besser.

Frau Gnecci, warum verdienen Frauen 2019 immer noch weniger als ihre männlichen Kollegen?

Luisa Gnecci: Ich kann Ihnen versichern: Die Normen für die Gleichbehandlung sind mittlerweile alle vorhanden. Aber die Tatsachen entsprechen der Gleichberechtigung noch nicht.

Sie haben miterlebt, als die Gewerkschaften in den 1970-80er Jahren die Rechte von Arbeitern und Angestellten in Verträgen ausformuliert haben. Wurden die Unterschiede zu Frauen damals übersehen?

Man muss sich erinnern: 1970 wurde das Arbeiterstatut erlassen. Im selben Jahr wurde das Scheidungsrecht eingeführt, damit Ehen aufgelöst werden konnten. 1975 wurde die Gleichheit der Partner in der Ehe gesetzlich festgelegt. 1977 wurde mit dem Gesetz Nr. 903 die Lohngleichheit von Frau und Mann festgelegt.

Das hat nicht gereicht...

... genau, daher wurde 1991 per Gesetz festgelegt, dass Maßnahmen getroffen werden müssen, damit Frauen gefördert werden. 2016 aber wurde Frauen erst das Recht eingeräumt, dass die obligatorische Mutterschaft als

Arbeitszeit voll anerkannt wird – für alle Zusatzleistungen. Bis dahin wurden die fünf Monate obligatorische Mutterschaft den Frauen als von der Arbeit abwesend gewertet.

Und die Vaterzeit?

Die Vaterzeit wird mit dem Gesetz 53 seit dem Jahr 2000 geregelt. Genauso wichtig ist das Recht auf Pflegezeiten auch für Männer, um erwachsene Familienmitglieder zu betreuen, bis zu zwei Jahren.

Es fehlt kein Gesetz für die gleichen

Bedingungen von Mann und Frau in der Arbeit?

„Es gibt Gesetze, die entstehen, weil es eine gelebte Kultur gibt. Es gibt andere Gesetze, mit denen eine Kultur erst entsteht.“

Die Rechte sind geschrieben, aber es fehlt die Umsetzung. 1991 wurde im Gesetz Nr. 125/1.e die gleiche berufliche und familiäre Verantwortlichkeit

von Frauen und Männern verankert. Die Umsetzung dieser Norm findet aber nicht statt.

Was muss dafür getan werden?

Frauen müssen diese einfordern. Solange die Rollen nicht aufgeteilt werden, ist es für einen Arbeitgeber immer noch ein Unterschied, ob er einen Mann oder eine Frau anstellt. Wer ist flexibler im Stundenplan? Wer ist spontan erreichbar? Wer ist bereit, Überstunden zu machen? Wer daheim keine Verantwortung übernimmt, ist für den Arbeitgeber

leichter händelbar. Außerhalb der Arbeitszeit eine SMS zu beantworten oder kurz mal zwei Stunden zu arbeiten, kann niemand, wenn er

„Wir sollten Angebote andeuten, um Frauen gut auf Vorstellungsgespräche vorzubereiten, damit sie das Verhandlungsgeschick erlernen.“



Ex-Parlamentarierin Luisa Gnecci: „Frauen müssen die Umsetzung der Normen einfordern.“

Die Vereinbarung beginnt mit dem Anstellungsverhältnis, häufig verhandeln Frauen schlechter (siehe Frauenstimmen **ères** Seite 20)

Ja, Frauen müssen ihre Rechte in diesem Gespräch geltend machen. Sie müssen sich vorbereiten, die Gesetze kennen und dieses

die Kinder bei sich hat, den Haushalt führt, die Eltern betreut. Auch jeder Mann müsste mit solchen

Verantwortungen einen spontanen Auftrag des Arbeitgebers absagen. In der Regel tragen aber immer noch Frauen diese Verantwortungen zum größeren Teil. Daher sind sie für den Arbeitgeber das höhere Risiko.

Wissen im Verhandlungsgeschick einfließen lassen.

„1991 wurde die gleiche berufliche und familiäre Verantwortlichkeit von Frauen und Männern gesetzlich verankert. Aber die Umsetzung fehlt.“

Nicht selten sind Anstellungsgespräche Machtkampf: z. B. die Frage, ob die Frau noch Kinder haben möchte ...

Diese Frage ist in jedem Einstellungsgespräch verboten. Den Gesprächspartner darauf hinzuweisen, wenn er sie stellt, ist

aber nicht unbedingt opportun, da diese Gespräche zumeist nur unter

vier Augen stattfinden. Es braucht die Fähigkeit, sich in dieser Situation souverän zu verhalten. Dies ist eine wichtige Fähigkeit.

Die meisten führen Anstellungsgespräche mit oft wenig Erfahrung, weil sie noch jung sind.

Es braucht Angebote, um Frauen gut auf Anstellungsgespräche vorzubereiten, damit sie nicht nur ihre Rechte kennen, sondern auch das Geschick in der Verhandlung vorbereiten. Solche Angebote sollten wir andeuten.

Ihr Fazit?

Es gibt Gesetze, die entstehen, weil es eine gelebte Kultur gibt, z.B. das Scheidungsgesetz. Es gibt andere Gesetze, mit denen eine Kultur erst entsteht. Letztere müssen wir Frauen geltend machen.



Der Teufelskreis der Rollenklischees

Branchen, in denen traditionellerweise Frauen arbeiten, zahlen schlechte Gehälter. In ehemals männerdominierte Branchen, die Frauen für sich bereits erobert haben, sinken die Gehälter.

eres hat ihr letztes Heft der Bildung gewidmet und festgestellt: Frauen sind ausnahmslos auf der Überholspur, wenn man die Geschlechter in ihrem durchschnittlichen Bildungsgrad vergleicht. 53,7 Prozent Mädchen besuchen Oberschulen, an den Universitäten sind 57 Prozent der Studierenden Frauen, Weiterbildungen werden zu 60 Prozent von Frauen belegt. Und nachdem der Bildungsgrad auch das Freizeitverhalten prägt, sind im Publikum von kulturellen Veranstaltungen mehr Frauen. Um nur ein Beispiel in Erinnerung zu rufen: 43,6 Prozent Frauen und 32,8 Prozent Männer besuchen einmal pro Jahr das Theater, dreimal oder öfters im Jahr besuchen 8,6 Prozent Frauen, aber nur noch 4,6 Prozent Männer eine Bühnenaufführung.

Frauen war der Zugang zur Bildung bis in die erste Hälfte des 20. Jahrhunderts vielerorts verwehrt. Der Abbau dieser Hürden und der größere Stellenwert von Bildung bieten Frauen heute wichtige Chancen. Die eingangs genannten Zahlen zeigen, wie motiviert und engagiert viele Frauen diese Möglichkeiten auch nutzen. Der selbstverständlich gewordene Zugang zu Bildung ist auch ein Etappensieg der Frauenpolitik. Mit diesem Anliegen zugunsten der Gleichberechtigung war jedoch von

Anfang an ein noch höheres Ziel verbunden: Mehr Bildung bedeutet mehr Qualifikation. Höhere Qualifikationen bringen auch größere berufliche Erfolge mit sich. Es gilt festzuhalten: Ein Teil dieses Zieles wurde auch tatsächlich erreicht. Frauen können nahezu jede Branche für ihre berufliche Laufbahn wählen. Es gibt kaum – sichtbare – Hürden, weder für Frauen, in traditionellerweise männlichen Branchen einzusteigen, noch umgekehrt: Auch Männer dringen in ehemals typischerweise Frauen vorbehaltene Berufe vor.

Informatikerinnen, Mechanikerinnen, Kamerafrauen gibt es mittlerweile ebenso wie Kindergärtner, Altenpfleger, Putzmänner. Es sind nicht die Massen, aber auch die seltenen Fälle zeigen, dass den Geschlechtern alle Branchen offen stehen. Manche Klischees brechen auf. Andere hingegen halten sich hartnäckig. Zum Beispiel das eine, das der Equal Pay Day anmahnt: Die Leistung von Frauen ist Arbeitgebern weniger wert als die der Männer. Je nach Land und Branche verdienen Frauen von 8 bis 37 Prozent weniger als Männer. Das ist umso absurder, als sich Frauen – wie eingangs dargestellt – stärker auf dem Bildungsweg vorbereiten. Ebenso absurd ist mit dieser Ausgangslage, dass Frauen es

viel seltener gelingt, Spitzenpositionen zu erreichen. Das gilt ebenso in den öffentlichen Verwaltungen wie in der Privatwirtschaft. Der Teufelskreis in einem Satz gesagt lautet: Mit höherer Bildung verdienen Frauen weniger als Männer, erreichen härter und entsprechend seltener leitende Positionen. Doch der Teufelskreis endet nicht da. Es gibt zahlreiche Berufssektoren, die ehemals männerdominiert waren, die sich Frauen im Laufe der

Jahrzehnte errungen haben. Der Dorflehrer war einst ein männlicher Weiser im Ort, der Arzt entschied als Autorität über das Wohl jedes Familienmitglieds. Gewerkschafter waren bis in die 1990er Jahre praktisch ausschließlich Männer, auch Redaktionen waren lange vorwiegend männlich und in den Parlamenten waren Frauen z.B. in Italien bis 1946 ausgeschlossen. Geändert hat sich einiges: Das Schulsystem ist heute vorwiegend

weiblich. In den Krankenhäusern und Praxen sind Frauen fast gleich wie Männer präsent. Immer häufiger übernehmen Frauen die Spitze der Gewerkschaften. Viele Redaktionen sind in der Geschlechterpräsenz ausgeglichen. Am härtesten tun sich Frauen heute noch, in Parlamente gewählt zu werden. Aber ehemals männliche und von Frauen erschlossene Branchen haben etwas gemeinsam: Parallel zum Vormarsch der Frauen wurden und werden bis heute die Löhne gesenkt: Lehrerinnen

klagen seit Jahren über die zwar zunehmende Arbeit, aber über die schlechtere Entlohnung. Die Götter in weiß zählten einst zu den Spitzenverdienern, heute findet das Gesundheitssystem auch in Südtirol zu wenig Nachwuchs, wegen zu schlechter Gehälter. Auch Redakteure verdienten früher in felsenfesten Verträgen Unsummen, heute überwiegt bei Verlagen weibliches Präkariat. Rollenklischees sind aller Laster Anfang. Sie beherrschen immer noch die Software unserer Gesellschaft.

damit keine
#träumeplatzen

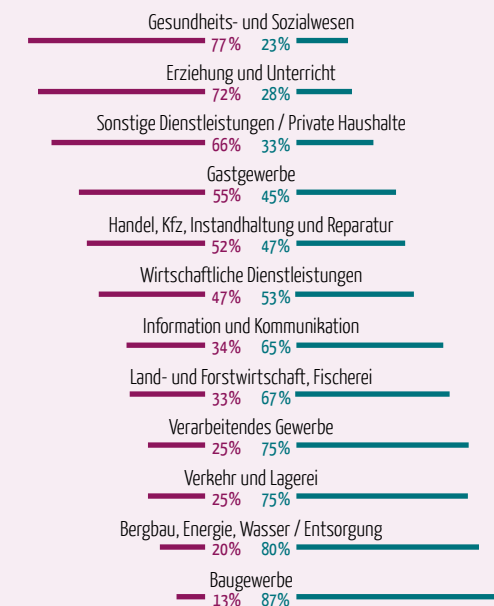


equal
pay
day ,-

**WAS IST UNS
ARBEIT WERT?**

Ich träume davon, dass soziale Berufe gerecht bezahlt werden.

Frauen und Männer in den verschiedenen Branchen



Betreuung wird Vatersache

Dass Väter auch daheim bleiben sollen, hat inzwischen auch die EU befunden: Zehn Tage Vaterschaft sollen bindend werden.

„Es gibt Gesetze, die entstehen, weil es eine gelebte Kultur gibt. Es gibt andere Gesetze, mit denen eine Kultur erst entsteht“, sagt Gewerkschafterin und ehemalige Politikerin Luisa Gnechhi im Interview auf Seite 8-9.

Die Europäische Union hat Anfang April eine rechtliche Norm in die Wege geleitet, um einer neuen gesellschaftlichen Kultur auf die Sprünge zu helfen. Zwar müssen EU-Rat und Parlament noch zustimmen. Aber die EU zeigt, dass es ihr ernst ist damit, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

Diese Vereinbarkeit wurde bislang stets an Frauen festgemacht: Familiengerechte Arbeitszeiten, Teilzeitverträge, Kinderkrippen, erhöhte Mutterschaftsurlaube usw. Solche Maßnahmen haben zugunsten der Familie zwar einiges verbessert, den Müttern aber empfindliche Nachteile beschert. Besonders in zweierlei Hinsicht: Zum einen arbeiten und verdienen Frauen weniger und sind in Folge schlechter altersversichert. Zum anderen und vor allem bleibt die Kindererziehung Frauensache. Nun werden die Väter stärker für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf herangezogen. Kindererziehung ist auch Vatersache: als Recht ebenso wie als Pflicht. Laut der EU-Kommission müssen alle Mitgliedsländer dafür sorgen, dass Männer künftig zehn Tage bei ihrem Neugeborenen bleiben. Männer sollen aber auch stärker in die

Pflege von Angehörigen eingebunden werden: Im EU-Paket ist eine Pflegewoche enthalten, wenn Partnerin oder Großeltern zu betreuen sind. Die EU-Kommission sieht die Maßnahme als Schritt hin zu einem sozialeren Europa: Sie will die Zuständigkeiten des familieninternen Betreuungsbedarfes gerechter zwischen Frau und Mann verteilen. Dafür gilt es jedoch, Unterschiede in den Mitgliedsländern auszugleichen: In einigen EU-Ländern gibt es noch gar keine Papa-Tage. In anderen Staaten hingegen schon. Zum Beispiel hat Deutschland bereits jetzt zehn Vater-Tage. Für die deutschen Väter wird die EU-Maßnahme also nichts ändern, denn die europäischen und die nationalen Vätertage können verrechnet werden: Nur Länder, die bislang keine oder weniger als zehn Tage festgelegt haben, müssen aufstocken.

Südtiroler Väter (und/oder ihre Frauen) profitieren von den europäischen Papa-Tagen: Denn bislang kann ein Südtiroler fünf Tage daheim bleiben, bei voller Bezahlung. Angestellte der Privatwirtschaft haben zudem Anrecht auf einen fakultativen Vaterschaftsurlaub. Dieser erlaubt es den Neo-Papas, sich bis zu 7 Monate beurlauben zu lassen. Zusammen mit dem Mutterschaftsurlaub schauen so 11 Monate Betreuung für das Kind heraus. Der Urlaub kann auch stundenweise beansprucht werden, so dass

für Väter auch Teilzeit möglich ist. Doch schaut man auf die Zahlen, wird deutlich, dass Männer von ihren Rechten nicht wirklich begeistert sind: 2016 haben in der Region Trentino Südtirol laut AFL gerade mal 2.800 Väter die fünf Papa-Tage beansprucht. Frauen müssen von ihren Partnern verstärkt einfordern, dass sie ihre Vaterrechte geltend machen.

Letztlich hängt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie davon ab, dass Männer irgendwann ihren persönlichen Mehrwert erkennen, den sie sich daheim abholen können.

voglio un futuro in cui
#isogninonsiinfrangono



equal
pay
day, -

Congedi di paternità

Gli strumenti ci sono, i padri meno

C'è il ddl Pillon che, in caso di separazione, vuole scongiurare l'alienazione tra padri e figli. C'è stato il Family day di Verona con una lunga lista di relatori maschi e solo qualche donna sul palco. Per non parlare dei movimenti che stanno nascendo numerosi anche in Italia per rivendicare una paternità più attiva. E fin qui sembrerebbe che gli uomini abbiano riscoperto (o vogliano riscoprire) un nuovo ruolo all'interno delle famiglie. Se poi però, a quasi dieci anni dall'entrata in vigore della legge numero 53 del 2000, quella sui congedi di paternità facoltativi nel settore privato, andiamo a vedere i

numeri, casca l'asino. Nel 2017 a livello nazionale su 100 genitori in congedo solo 18 erano dei papà che hanno usufruito della possibilità di stare a casa fino a un massimo di sette mesi dopo la nascita di un bebè (congedo che può essere utilizzato anche a ore e che sommato a quello della mamma raggiungere undici mesi per figlio). Un po' meglio i dati dell'osservatorio dell'INPS per il Trentino-Alto Adige. In regione la percentuale dei papà è arrivata al 22,7%. „Peccato,“ spiega Silvia Vogliotti, vicedirettrice dell'IPL, l'Istituto promozione dei lavoratori, „perché il tempo investito nella cura dei bambini crea un legame profondo che rimane tale anche in caso di separazione dei coniugi. Chi l'esperienza l'ha fatta ne è entusiasta. Inoltre è l'unica occasione per rendersi veramente conto di cosa significhi tirare su un bambino – tutto il giorno tutti i giorni.“

Proposta europea

Il congedo facoltativo per i padri non va confuso con il congedo per i neo-papà che da quest'anno ha raggiunto quota cinque giorni (per i nati nel 2017 i giorni previsti erano due). Il periodo da trascorrere a casa è obbligatorio e retribuito al 100% per tutti i lavoratori dipendenti del settore privato. Nonostante la formula italiana sia stata corretta il nostro Paese è ancora lontano dai parametri richiesti dall'Europa che ha appena approvato una direttiva vincolante per gli stati membri

che introduce il diritto ad almeno 10 giorni lavorativi di congedo di paternità retribuito nei giorni vicini alla nascita. Il congedo dovrà essere remunerato ad un livello non inferiore all'indennità di malattia. E sempre dalla UE arriva un'altra proposta che potrebbe, finalmente, smuovere la situazione. Silvia Vogliotti: „La direttiva europea impone agli stati membri di introdurre altri due mesi di congedo parentale facoltativo non trasferibile all'altro genitore, per incentivare anche i padri a prendere un'aspettativa dal lavoro.“ Altro ingrediente centrale della ricetta europea è che questo congedo sia retribuito almeno come il congedo per malattia. A differenza della legge numero 53 che per ogni figlio fissa una retribuzione del 30% solo per i primi sei mesi. Vogliotti: „Che poi di norma sono proprio quelli che chiedono le mamme subito dopo il congedo obbligatorio.“ In Alto Adige da due anni la Provincia garantisce un assegno integrativo per i papà in aspettativa, il che rappresenta sicuramente una buona pratica. Così come è lodevole l'iniziativa del CUG (Comitato unico di garanzia) dell'Azienda sanitaria dell'Alto Adige che ha pubblicato un vademecum per informare i neo-papà a 360° sulle diverse opportunità. L'opuscolo per padri attivi e consapevoli ha riscosso un enorme successo. „Forse è vero che l'opinione per cui i congedi per la cura dei figli sono prerogativa tutta femminile sta cambiando“, sottolinea Silvia Vogliotti. (mc)

UN ESOTICO AL PARCO GIOCHI?

Il mio sogno: che gli uomini prendano il congedo parentale, come una responsabilità ovvia.

Wiedereinstieg ja, aussteigen nein

Frauen, die für die Familienarbeit den Ausstieg aus dem Beruf oder den Rückzug auf Teilzeitarbeit planen, sollen sich mit ihrem Partner gemeinsam ausrechnen, was sie das kostet. Das schmiedet Paare nicht nur zusammen, sondern garantiert auch eine abgesicherte Zukunft der Frau.

Nora* war schon in der Schule interessiert, und es stellte sich ihr nie die Frage, ob sie die Klasse bestehen würde. Trotz einer abwechslungsreichen Freizeit waren ihre Noten über dem Durchschnitt. Genau so mühelos absolvierte sie das Hochschulstudium, trotz Ferienjobs und Ferien mit Julian*, der ihr Partner wurde. Nora wollte ihren Eltern auch nicht unnötig auf der Tasche liegen, suchte und fand sofort eine Arbeit, in die sie sich voll einlassen konnte. Julian hingegen war weniger zielgerichtet. Obwohl die beiden gleich alt waren, schloss er sein Studium fünf Jahre später ab.

Seit Noras Doktorat waren zehn Jahre vergangen. Obwohl sie Julian in der Gehaltskurve fünf Jahre voraus war, war das Lohnniveau zwischenden beiden bereits ausgeglichen. Als Nora eines Tages ungeplant schwanger wurde, heirateten die beiden, und bald kam auch schon das zweite Kind. Spätestens da war klar: Jemand musste kürzer treten. Aber bevor Nora es tat, schmiedete sie einen Plan.

An einem Abend, als die Kinder schon schliefen, nahm Nora einen Zettel und rechnete Julian vor: Wie viel verdiente er, wie viel verdiente sie in ihrem Vollzeitjob, wie viel kostete der Alltag. Und wie viel zahlte jeder in die eigene Pensions- und Krankenkasse ein. Damit hatte Nora ein Grundgerüst geschaffen: der Familienkostenplan.

Nora signalisierte eher Bereitschaft, beruflich kürzer zu treten, während Julian sich das nicht vorzustellen vermochte. Das war die Ausgangslage.

Nora klärte bei ihrem Arbeitgeber ab, welches Teilzeitmodell er ihr ermöglichte und welches entsprechende Gehalt er bereit war, dafür zu zahlen. Daheim holte Nora den bereits berechneten Familienkostenplan auf den Tisch und rechnete Julian die korrigierte Fassung vor.

Ihr Beitrag in der Familienarbeit wurde als neuer Posten eingeführt. Ihre Beteiligung an den Haushaltskosten verringerten sie einvernehmlich. Nur die Pensionszahlungen von Julian blieben unverändert. Die Pensionseinzahlungen von Nora hingegen würden sich aufgrund der Teilzeit verringern, diese Differenz kam als Minus in den Familienkostenplan.

Um vorbeugend auch Julian in die Kindererziehung und Haushaltsarbeit einzubinden, legte sie dem Finanzierungsplan einen Freizeitplan bei. Julian und Nora unterschrieben ihre Vereinbarung. Nora ging in Teilzeit.

Seitdem hat sich der Familienstress verringert, weil Nora nun öfters daheim ist. Julian überweist Nora monatlich die Differenz für die Pensionseinzahlungen, die ihr durch die Teilzeit entgehen. Nora hat sich einen Zusatzrentenfonds eingerichtet, an den sie diese Summe einzahlt.

Natürlich verbringen die beiden gerne ihre Freizeit mit den Kindern. Aber der Freizeitplan regelt, dass Nora genauso oft allein unterwegs sein kann wie Julian. Und dass sein höherer Verdienst ihren Pensionsverlust puffert.

In Südtirol kündigen laut einer Studie des AFI rund 600 Frauen

pro Jahr ihre Arbeit, wenn sie Mutter werden. Nur 52 Prozent dieser Mütter sind drei Jahre danach wieder beschäftigt. Die anderen Frauen bleiben daheim und verschlechtern damit die Absicherung ihrer Zukunft. Es braucht Modelle zum Selbstschutz – auch solche wie das von Nora.

**Namen von der Redaktion geändert.*



**equal
pay
day ,-**

**NACH DER FAMILIENZEIT
ZU NICHTS MEHR ZU GEBRAUCHEN?**

Ich träume davon, dass beruflicher Wiedereinstieg und Karriere selbstverständlich sind.

Rientro al lavoro

Primo: avere le idee chiare

Donne che rinunciano al lavoro per la maternità, donne che rinunciano alla maternità per il lavoro. Comunque la si guardi, la condizione delle donne è sempre più difficile – anche e soprattutto in Italia. Con una media di 1,32 figli per donna il tasso di natalità è tra i più bassi del mondo occidentale, fra i più bassi anche il tasso di occupazione femminile. Per intenderci: lavora meno di una donna su due.

In questo scenario il rientro al lavoro dopo una maternità appare un momento particolarmente delicato. Secondo Eurostat le difficoltà lavorative delle donne, nella fascia d'età compresa tra i 25 e i 49 anni, aumentano in corrispondenza dell'aumento del numero di figli e a questo incremento corrisponde una notevole diminuzione del tasso di occupazione.

Per offrire un aiuto concreto alle mamme, qualche tempo fa, *Il Sole 24 ore* ha pubblicato una sorta di "decalogo" di consigli per affrontare al meglio il rientro al lavoro. Al primo posto nella lista dei suggerimenti c'era quello di "avere le idee chiare", ovvero di sapere con esattezza che cosa si vuole fare: continuare nella stessa azienda o cambiare? Chiedere il part-time o proseguire con il full-time? Una consapevolezza alla quale, a cascata, seguono la decisione sulla data del rientro, la valutazione degli "aiuti" a disposizione (asilo, nonni, Tagesmutter, ecc...), l'accettazione delle difficoltà, la gestione del distacco, l'invito a mantenersi aggiornate, la ricerca di nuove opportunità, la preparazione a un eventuale colloquio e la disponibilità alla flessibilità.

Altersarmut

Die Speerspitze der Ungleichheit

Einen schlechteren Lohn zu bekommen, bedeutet einer schlechtere Rente entgegen zu gehen. Das ist nicht nur die Frage danach, ob die Rente besser ist oder weniger gut? Bei Frauen bedeutet das, im Alter die Existenzsicherung zu verlieren. Zu viele Frauen gehen der Armut entgegen. Und viel zu viele Frauen erleben ihre Altersarmut – jetzt, heute, hier im reichen Südtirol.

2017 zählte das ASTAT in seinem Statistischen Jahrbuch in Südtirol 528.829 Personen. Nach Geschlechtern teilt sich die Bevölkerung auf in

261.359 Männer, davon sind 58.985 über 60 Jahre alt.
267.470 Frauen, davon sind 72.527 über 60 Jahre alt.

Das Fürsorgeinstitut INPS zahlte 2018 Pensionen an 92.839 SüdtirolerInnen aus.

49.124 dieser Pensionen gingen an Männer.
43.715 dieser Pensionen gingen an Frauen.

Differenz ASTAT-Zahlen 2017 und Anzahl der Pensionen 2018:

9.861 Männer
28.812 Frauen

Männer gehen im Durchschnitt mit 62,7 Jahren in Pension.

Da die ASTAT-Zahlen aber alle Männer ab 60 enthalten, gibt es die Differenz von 9.861 zu den Pensionsbeziehern. Ein Teil dieser 9.861 Männern sind demnach noch erwerbstätig, einige erhalten ihre Rente aus andere Kassen als dem INPS, und einige Männer beziehen keine Pension. Sie trifft das immer noch klassische Schicksal von Frauen – die Altersarmut.

Frauen gehen im Durchschnitt mit 62 Jahren in Pension.

Da die ASTAT-Zahlen aber alle Frauen ab 60 enthalten, gibt es eine Differenz von 28.812 zu den Pensionsbezieherinnen, da ein Teil dieser 28.812 Frauen noch erwerbstätig sind, einige ihre Rente aus andere Kassen als dem INPS erhalten, aber der Großteil dieser Frauen bezieht keine Pension. Sie trifft das klassische Schicksal von Frauen: die Altersarmut.

Frauen, die heute ohne Rente leben, sind die Speerspitze der Ungleichheit unserer Gesellschaft: Wie müssen sie sich fühlen, wenn sie aus dem Radio Nachrichten über die

Exzesse bei Managergehältern hören? Wenn sie auf der Straße von dicken SUVs übersehen werden? Wenn sie beim Friseur in Illustrierten blättern – wenn sie sich den Friseur überhaupt leisten können?

Sie haben ihr Leben damit verbracht, ihre Kinder zu erziehen, den Haushalt zu führen, ihren Mann zu unterstützen, die Eltern und/oder Schwiegereltern zu pflegen – ein Großteil von ihnen passt zurzeit auf Enkelkinder auf. Und sie leben heute von Mannes Gnaden, von vielleicht großzügigen Kindern oder vom Sozialstaat. Letzterer, der Sozialstaat, erhält in kaum einem anderen Zusammenhang eine größere Würde, als wenn er an jene zahlt, die geholfen haben, dieses Land mitaufzubauen.

Es leben in Südtirol aktuell mehrere tausende Frauen ohne Rente.

Diese Speerspitzen an Ungleichheit sind allen Frauen Vorbild und Mahnmal zu gleich: Südtirols Frauengesellschaft braucht einen Ruck. Das zeigen die Zahlen der ausbezahlten Pensionen.

damit keine
#träumeplatzen



equal
pay
day , -

Das INPS hat 2018

durchschnittlich 1.027,05 € an monatlicher Rente pro PensionistIn ausgezahlt.

Durchschnittswerte können unscharf sein, die folgenden Zahlen der INPS 2018 zeigen aber ihre Zähne:

1.306,34 Euro erhält ein INPS-Rentner im Durchschnitt
713,21 Euro erhält eine INPS-Rentnerin im Durchschnitt

Teilt man die Männerdurchschnittsrente durch die Zahl 2 erhält man mit 653,17 Euro fast den Wert der durchschnittlichen Rente von Frauen – es fehlen nur 60 Euro.

ALTERSARMUT STATT AKTIVER LEBENSABEND?

Ich träume davon, dass jahrelanges Engagement für Familie und Gesellschaft endlich angemessen entlohnt wird.

Wer glaubt, dass eine derart miese Altersversorgung ein Problem der älteren Generationen sei, irrt. Seit der Rentenreform 1995 berechnen sich die Pensionen nicht mehr durch den Lohn, sondern nur noch durch die eigens eingezahlten Beiträge. Es gibt für die Einzahlungen nur noch Summen, keine Multiplikatoren mehr. Das heißt, dass sich jedes Jahr das Rentenniveau bei gleichen Beitragszahlungen verschlechtert: Wer mit den Renteneinzahlungen nach 1995 begonnen hat, ist schlechter dran, als jene die im Jahr 1990 damit begonnen haben.

Der Equal Pay Day rechnet den Frauen in Südtirol vor, dass sie bei gleicher Leistung (also in Vollzeit) 17,2 Prozent weniger als Männer verdienen. Weniger Geld macht geringere Beitragseinzahlung für die Rente möglich. Aus mehreren Gründen werden die Renten der Frauen von morgen jedoch um weit vieles niedriger sein als die 17 Prozent weniger zu den Männerlöhnen. Denn: „Frauen haben immer noch häufig Fehlzeiten“, warnt Judith Gögele von Pensplan. Fehlzeiten in der Arbeit bedeutet, die Beiträge auf Null zu setzen – wer nicht einzahlt, kriegt keine Rente.

Und dann gibt es noch eine Falle für Mütter: die Arbeit in Teilzeit.

253.100 Erwerbstätige zählt Südtirol,

davon 139.800 Männer
und 113.300 Frauen

Etwas mehr als 60.000 davon arbeiten in Teilzeit, davon

rund 10.000 Männer
und rund 50.000 Frauen.

Teilzeitarbeit führt zu ‚Teilgehalt‘ – die perfekte Renten-falle.

Die Pension galt lange als ein Spiegelbild der eigenen Berufskarriere. Für Frauen, besonders für Mütter, in Teilzeit, und/oder mit Fehlzeiten, wird sie zum Trauerspiel.

Intervista a Laura Senesi

Anche chi lavora è a rischio povertà

In Italia il 12% delle donne che lavorano è a rischio povertà, numero che ci colloca fra i paesi europei dove il problema sta crescendo più rapidamente. Per capirne di più **ères** ha intervistato Laura Senesi, responsabile per le Pari opportunità e Politiche di genere della Uil-Sgk.

Essere a rischio povertà pur lavorando – sembra assurdo e invece è la triste realtà. Quali sono le differenze per chi va in pensione oggi, chi ci andrà tra 15 anni e chi si sta affacciando al mondo del lavoro?

Laura Senesi: Se in Italia il Gender pay gap, il differenziale retributivo di genere, si aggira da anni intorno al 17% (anche

in Alto Adige), il Gender pension gap è circa del 48%. Le principali cause di questa differenza a svantaggio delle donne sono dovute a: minori retribuzioni e dunque minori contributi pensionistici, interruzioni nella vita lavorativa, maggiore precarietà, biografie lavorative più brevi, lavoro a tempo parziale per lungo periodo o “a vita”.

Le persone che vanno in pensione oggi avranno una pensione più alta di chi ci andrà tra 15 anni e di chi si affaccia oggi al mondo del lavoro, perchè è cambiata la modalità di calcolo della pensione. Infatti, chi va in pensione oggi avrà più anni calcolati con il sistema retributivo, mentre per coloro che andranno in

“Dal momento in cui in futuro le pensioni saranno sempre più basse rispetto all’ultimo reddito percepito, sarà fondamentale la previdenza complementare.”

pensione tra 15 anni, l’ammontare della pensione sarà calcolato totalmente con il sistema contributivo. Inoltre saranno necessari più anni per raggiungere la pensione e, considerando le attuali difficoltà per i giovani nel trovare un lavoro stabile, la pensione sembra veramente un traguardo molto difficile da raggiungere. Dal momento

in cui in futuro le pensioni saranno sempre più basse rispetto all’ultimo reddito percepito, sarà fondamentale la previdenza complementare per integrare la pensione obbligatoria e garantirsi un tenore di vita adeguato a conclusione della vita lavorativa.

Come si colloca l’Alto Adige nel panorama nazionale?

In Alto Adige la situazione lavorativa in genere è migliore rispetto al panorama nazionale. Secondo i dati Astat nel 2018 il 67,9% delle

donne di età compresa tra i 15 e i 64 anni ha svolto un’attività retribuita rispetto al 73,5% degli uomini, ma quasi la metà delle donne lavora in part-time.

Che peso ha il part-time, una scelta spesso involontaria di molte donne?

Quando mi trovo a parlare di part-time, che per molte donne è spesso visto come unica forma di conciliazione vita privata-lavoro, non manco mai di evidenziare l’altra faccia della medaglia, quella che viene chiamata la “trappola del part-time”, ovvero le problematiche legate a questa opzione. Certo il part-time può essere utile nell’immediato, ma porta inevitabilmente a un impoverimento

sostanziale, in ottica di salario, di carriera e soprattutto di pensione. Non si tratta di demonizzare il part-time, ma è importante essere consapevoli delle sue ricadute nel presente e nel futuro e non considerarlo come

l’unica soluzione per la conciliazione di vita privata e lavoro.

“Il part-time può essere utile nell’immediato, ma porta inevitabilmente a un impoverimento sostanziale, in ottica di salario, di carriera e soprattutto di pensione.”



Laura Senesi: “È necessario un cambio di paradigma.”

Quale è la situazione delle madri sole, quale quella delle casalinghe?

Con l’introduzione del sistema

contributivo, la pensione è lo specchio della vita professionale, pertanto i periodi di astensione dal lavoro per maternità, per la cura dei figli o dei familiari non autosufficienti, i contratti di lavoro part-time o i contratti di lavoro atipici, che comportano una riduzione dei versamenti previdenziali, avranno delle pesanti ripercussioni sull’ammontare della pensione finale. Senza dimenticare che è stata abolita la pensione minima. Ecco perchè conoscere per tempo la propria situazione previdenziale è di estrema importanza per fare scelte consapevoli e migliorare le proprie prospettive future.

“Oggi non si può guardare al mercato del lavoro con gli stessi occhi di vent’anni o anche solo dieci anni fa.”

cedere a quelle forze che, soprattutto negli ultimi periodi, vorrebbero far tornare le donne a casa dietro i

fornelli a fare figli. È importante che noi donne non rinunciassimo al lavoro, sia perchè abbiamo delle ottime credenziali educative, sia perchè è cresciuta

l’instabilità familiare e quindi è fondamentale proteggersi dalla povertà. Ma anche perchè nessuna società può permettersi di rinunciare alle competenze e ai talenti di metà della sua popolazione.

Il mondo del lavoro, attualmente ancora basato sulla presenza fisica sul posto di lavoro, sta cambiando e dovrà farlo sempre di più in futuro: siamo all’inizio di una rivoluzione

imposta dai mutamenti demografici e dalle 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. Non si può guardare al mercato del lavoro con gli stessi occhi di vent’anni o anche solo dieci anni fa; c’è la necessità di modelli lavorativi che, con l’aiuto delle tecnologie, puntino a una maggiore flessibilità non solo negli orari e nei luoghi (telelavoro e smart working), ma anche rispetto alle diverse fasi della vita. Sta crescendo la richiesta da parte di donne e uomini di un lavoro “tagliato su misura” che accompagni i lavoratori e le lavoratrici nelle diverse fasi della vita, ad esempio lavorando di meno negli anni di crescita di un figlio. È necessario quindi un cambio di paradigma: la conciliazione non deve essere più un qualcosa da declinare esclusivamente al femminile, per permettere alle donne di poter lavorare senza rinunciare alla maternità, ma una necessità che non dovrebbe avere connotazione di genere e che non riguarda più solo il lavoro e la famiglia, ma, più in generale, il lavoro e la vita privata. Va favorita l’attivazione di misure rivolte a tutti, nell’ottica della condivisione delle responsabilità tra uomini e donne.

Frauenstimmen

Der Schlüsselmoment Anstellungsgespräch.

Zwei Erfahrungen

Il colloquio di lavoro è un momento cruciale.

Due testimonianze

“Quando ho iniziato a lavorare nel 1992 avevo 25 anni e lo stipendio propostomi mi sembrava adeguato alla mia età e alla mia esperienza – perciò accettai senza pormi tanti problemi. Solo dopo qualche mese appresi da un collega, neoassunto pure lui e con la stessa qualifica, che prendeva più di me. Chiesi chiarimenti all'ufficio personale e mi risposero che il collega era un giovane padre e che, avendo più spese di me, doveva essere sostenuto. Mi arrabiai tantissimo ma non ci fu nulla da fare. Mi risulta che in seguito l'azienda non fece più distinzioni tra uomini e donne, tra padri di famiglia e donne single. Comunque io feci carriera più in fretta del collega e dopo un po' lo superai. Fu la mia rivincita.”



„Ich arbeite in der Privatwirtschaft und habe einen unbefristeten Vertrag. Bei meiner ersten Anstellung war ich in Ausbildung, folgte danach aber dem Stellenangebot eines anderen Unternehmens. Anfangs war ich zufrieden mit meinem Gehalt. Ich war die einzige Frau, zugleich die jüngste im Team. Durch Zufall erfuhr ich nach Jahren, dass ein Kollege deutlich mehr als ich verdiente. Er war zwar älter, war aber gleichzeitig mit mir eingestellt worden. Warum verdiente er so viel mehr? Ich sollte es nicht erfahren, denn ich erhielt schon wieder ein neues Angebot und nahm es auch an. Am Anfang war es eine lose Mitarbeit. In dieser Zeit erfuhr ich Details über die Gehälter meiner neuen Kollegen. Dann ging es um meinen Vertrag. Da ich angeworben worden war, saß ich fast entspannt vor dem Chef. Das hab ich hinterher bereut. „Welches Gehalt stellen Sie sich vor?“, fragte mich mein Chef. Ich nannte zwei Namen: „Ich möchte mehr verdienen als Kollege2 und gleich viel wie Kollege1.“ Überrascht schaute mein Chef zu mir, sagte spontan, ich könne mehr als Kollege2 haben. Aber: „Kollege1 hat zwei Kinder.“ Ich hatte damals keine Kinder. Nun war ich es, die überrascht war. Ich erinnere mich, ich schwieg.

§
Anche il colloquio di lavoro ha le sue regole da rispettare. I limiti sono definiti da una norma che esiste dal 1970. È l'articolo 8 dello Statuto dei Lavoratori: vieta al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione e nel corso del rapporto di lavoro, di effettuare indagini che riguardano la sfera personale della candidata o del candidato.

Dann sagte ich: „Was geht mich das an?“ Jetzt war es mein Chef, der schwieg und dann sagte: „Naja, das ist eine andere Ausgangslage.“ Ich erinnere mich an nichts mehr sonst, nur daran: Ich stand an seiner Tür, drehte mich zu ihm und sagte zum Noch-nicht-Chef: „Ich glaube, ich bin hier am falschen Ort.“ Dieser Machtkampf endete glimpflich. Ich erhielt meinen erhofften Lohn.“

§
Im Arbeiterstatut von 1970 Artikel 8 ist festgehalten, dass es dem Arbeitgeber untersagt ist, Angestellte zu – für die Arbeit – nicht relevante Informationen zu befragen oder sie danach zu bewerten.

èrës Ladines

Iö y tö: se gnunse sön le paiamënt?

Al vëgn dit y scrit che les ères davagna demanco co i èi, che so paiamënt sé röia bele ia por l'isté y che ares mës dedò odèi sciöche ares röia pro i scioldi che ares adora. Laora mo les ères demanco co i èi, che so paiamënt é plü bas? O á mo sües prestaziuns na mëndra valüta co chëra di èi?

Les reflesciuns che vëgn sö de chësc vers é n gröm. La maiú pert de ères vá sambëgn te na burta direziun. De manco prestisc, de manco valüta, de manco podëi. Mo chësc é ma n punt de odüda. Co ciarass mo fora la cualité de vita, sce an rosedass döt le discurs? Sce an ne valutass nia plü ci che an fej cun le paiamënt economic che an cifa mo cun la ligrëza che an sënt? Sce dotes les ères se metess adöm y metess man da fá ma plü ci che ti sá bel, ci che ti dá ligrëza, ci che les lascia crëscë individualmënter, co ciarass mo fora le monn? I scioldi á dessigü na gran importanza, zënzater. Mo la vita é

fata de n gröm de de atres perles. Por esperiënza personala pói dí che ara vá da vire cun püch, dër püch. Cun püc milesc de euro vára da rovë ala fin dl ann, sce an sá da se i manajé bun. An ne adora nia tröp. Ciodí se lasciunse pa porchël druché te na smorza, che nes obliëia da s'un sté mal, da fá cosses che i ne fajun pö nia ion, da perde tēmp cun ativités y porsones che ne se interessëia pö gnanca? Mudé tres indò auto, fonin, guant y i.i. se damana tröc scioldi y porchël mësson lauré y davagné tres deplü. La vita instëssa ne costa nia y chësc él les generaziuns che á vit dan da nos che nes desmostra y chësc él ince les popolaziuns che vir te na realté plü dala meseria che nes desmostra. Ci che costa é i caprizi y sce valgügn ó s'un paré tröc spo mëssel sambëgn ince davagné tröp. Mo chësta ne é nia na bona rajun da lascé perde le tēmp che an á a desposiziun por i interesch che an á, la sanité, la energia vitala o ince les relaziuns.

Döt le discurs foss pordërt da rosedé. I scioldi ne é pö nia de ater co n simbol. N simbol por che che an é y ci che an se sënt. Energia vitala. Forza. Podëi. Y tan dí che an se le lascia tó sarál ince na desfarënzia sessuala. Mo chiló é pa vigni discusciun fora de post. Vignun y vignöna pó chiló se fá lejam de cosciënza y se damané tres indò: tan me veli pa iö? Tan me vel pa mi tēmp y mia vita? Aladò dla resposta gnarál spo ince le paiamënt. Y impormó canche an ne sará nia plü a öna da fá cer jüc podará le monn se mudé.

Daria Valentin

**equal
pay
day ,-**
03.05.2019

Y tu? De cie te nsemieies a tu?

Dì la tia! Lascia stlupé zeche, fé na foto y mëtla sun Facebook, Instagram y Co. sota #isognisiinfrangono

„Gerechtere Welt“

„Yes she can“, „Ja, sie kann“, lautete der Slogan, den der Beirat für Chancengleichheit für den 8. März 2019 gewählt hatte. Der Tag der Frau sei eigentlich kein Grund zum Feiern, sondern Anlass, um über die Frauenrolle in der Gesellschaft nachzudenken, betonte Beiratspräsidentin Ulrike Oberhammer anlässlich der Pressekonferenz mit Landeshauptmann Arno Kompatscher (er ist seit Jänner 2019 für den Bereich Chancengleichheit zuständig). „Gleichberechtigung heißt, dass man selbst, dass jede Frau die Wahl haben muss zu entscheiden, wie man das eigene Leben führen will“, so Oberhammer weiter. Dies gelte sowohl für Frauen in Südtirol, als auch für Frauen in Tansania. Das ostafrikanische Land und das Projekt „Pa1 – Together for Africa“ der Südtirolerin Julia Lantschner (die **eres** berichtete) standen heuer nämlich im Mittelpunkt der Aktivitäten zum 8. Mai. An drei Abenden wurde in Völs, Bozen und Meran der Film „Ticket nach Daressalam. Ein Leben in Tansania“ gezeigt. Der Streifen dokumentiert die Reise einer Gruppe von Schülerinnen



Landeshauptmann Arno Kompatscher mit Julia Lantschner und Ulrike Oberhammer (Bildmitte) beim Filmabend in Völs

des Bozner Maria-Hueber-Gymnasiums nach Tansania sowie Julia Lantschers Projekt – eine Nähsschule, die in der Millionenstadt Daressalam bedürftigen, misshandelten und traumatisierten Frauen Hilfe zur Selbsthilfe leistet. „Ich bin überzeugt, dass ein verstärkt weiblicher Zugang die Welt um einiges gerechter machen würde“, versicherte Arno Kompatscher am Tag der Frau. An den drei Abenden in der Kaffeerösterei Caroma, im Filmclub Bozen und im Frauenmuseum Meran wurden fast 2.500 Euro gesammelt. Für alle, die das Hilfsprojekt „Pa1 – Together for Africa“ unterstützen wollen: Spendenkonto bei Raiffeisenkasse Schlern-Rosengarten IBAN IT87R0806558660000307238215.

Frauenlesebuch

Nach 25 Jahren Frauenkalender hat Alchemilla – der Arbeitskreis Frau, Bildung und Beruf – heuer das erste von Heidi Hintner koordinierte Südtiroler Frauenlesebuch „Alchemilla, die Erste, la Prima“ vorgestellt. Monika Hauser und Marcella Pirrone erzählen darin von ihren Kämpfen gegen Gewalt an Frauen und zeigen auf, wie wichtig Solidarität unter Frauen ist. Der Text über Luisa Gnechchi, verfasst von Sabine Kasslatte Mur und Berta Linter, legt dar, wie oft die Frauenrechtlerin in ihrem Leben die Erste war. Ein Dossier zum Thema Arbeit 4.0. ergänzt den beliebten Kalenderteil. Das Buch wurde Mitte März bei einer gemeinsamen Veranstaltung der Landesbibliothek Teßmann mit



Arbeitskreis Alchemilla: Heidi Hintner koordinierte das Frauenlesebuch

Alchemilla vorgestellt, mit Lesungen, Gesprächen und Interviews, moderiert von Heidi Hintner und Alessia Dughera von Alchemilla, in Anwesenheit von Luisa Gnechchi und Rut Bernardi, musikalisch gestaltet von Last Chance. Ein kostenloses Exemplar von „Alchemilla, die Erste, la Prima“ liegt in über 100 Bibliotheken Südtirols zur Mitnahme auf, auch im Frauenbüro. Der Beirat für Chancengleichheit hat das Lesebuch mitfinanziert.

Goldene Hosenträger



Der ‚Familihtag‘ „World congress of families“ (WCF) in Verona wurde wohl eigens für **eres** organisiert – und zwar genau für diese Rubrik. Ob wir so viele Goldene Hosenträger liefern können? Wir liefern. Namen. Solche, die wir in Erinnerung behalten, da sie das Uhrwerk zurückdrehen wollen, Rechte aufzuweichen versuchen – auch hart erworbene, persönliche Freiheiten zerstören, Prinzipien huldigen, menschenverachtend. Sie nennen „natürliche Ordnung“, was als verkrampfte Traditionen früheren Generationen den Atem nahm, Frauen den Männern unterordnete, Homosexuellen ächten ließ, das Recht auf Abtreibung zur Männersache kürte. Da sind sie, die Namen, die wir uns merken: Kongressgründer Allan Carlson, Trump-Freund Brian Brown, Innenminister Matteo

Salvini, Familienminister Lorenzo Fontana, Massimo Gandolfini von Difendiamo i nostri figli, Tony Brandi von ProVita, der Präsident von Venetien, Luca Zaia, der Veroneser Bürgermeister, Federico Sboarina, Kongress-Sprecher Jacopo Coghe. Aus dem Ausland, Gloria von Thurn und Taxis, Beatrix von Storch der AfD, Fabrice Sorlin vom Rassemblement National, der Russe Dimitri Smirnov, die ungarische Familienministerin Katalin Novak, der moldawische Ministerpräsident Igor Dodon, Ugandas Ministerin Lucy Akello. Den 10.000 Demonstranten vom WCF standen 20.000 Gegendemonstranten gegenüber, auch aus Südtirol. Das beruhigt. Aber die Flamme brennt. Wir bleiben dran. **eres** hat ausreichend Hosenträger.

Bis zu sechs Jahre Haft für „Pornorache“

Wer intime Fotos und Videos von Personen (oft sind es ehemalige Partner), ohne deren Zustimmung im Netz veröffentlicht, soll künftig in Italien dafür hart bestraft werden. Anfang April haben sich die im Parlament vertretenen Parteien mehrheitlich über einen Gesetzesvorschlag gegen diese besonders infame Form der Rache geeinigt. Für „Revenge Porn“, also „Pornorache“, drohen Haftstrafen bis zu sechs Jahren und Geldstrafen von 5.000 bis 15.000 Euro. Wird die Straftat von einem ehemaligen

Ehe- oder Lebenspartner des Opfers begangen, gilt dies als erschwerender Umstand. Der Gesetzentwurf muss zwar noch von der Abgeordnetenversammlung und dem Senat abgesegnet werden. Angesichts der Einigung unter den Parlamentariern dürfte dem neuen Gesetz allerdings nichts im Weg stehen. Die Maßnahmen gegen „Revenge Porn“ sind Teil eines Gesetzes zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen, an dem das italienische Parlament seit längerem feilt.

Ich entscheide

Fragebogen für Frauen
in Entscheidungspositionen

Antonia Egger Mair

Die neue Landesbäuerin heißt Antonia Egger Mair. Die ehemalige Lehrerin hat sich ganz und gar dem Leben am Hof gewidmet. Sie wird als Erste Bäuerin nun verstärkt in der Politik mitmischen.

Das Schönste an meiner Arbeit sind ...

... dass wir ein tolles Team sind.

Eine große Herausforderung hingegen ist ...

... allen Bäuerinnen gerecht zu werden und die Ziele umzusetzen, die wir erreichen möchten.

Ich stehe heute dort, wo ich stehe ...

... weil ich schon viel im Ehrenamt gearbeitet habe und dabei vielen tollen Menschen begegnet bin, von denen ich auch vieles mitnehmen konnte.

Was bedeutet für mich Erfolg?

Das frage ich mich auch, was ist Erfolg? Vielleicht, wenn ich rückblickend sagen kann, es war gut so.

Um gut und erfolgreich zu führen ist mir wichtig ...

... dass wir immer einen wertschätzenden Umgang in der Landesführung und im Landesbäuerinnenrat pflegen. Es darf ruhig um und für die Sache diskutiert werden. Am Ende ist es mir wichtig, dass wir an einem Strang ziehen.

Macht gibt mir die Chance, als Frau ...

Ich weiß nicht, ob ich in meinem neuen Amt Macht habe. Das wird sich zeigen. Ich werde meine Meinung dort anbringen, wo ich glaube, ich kann etwas ändern.

Meine Vorbilder sind ...

Da habe ich viele, dazu gehören viele Frauen, die in führenden Positionen sind.



Antonia Egger Mair: „Das frage ich mich auch: Was ist Erfolg?“

Mein Tipp für den Weg nach oben ...

Sich immer selber treu zu bleiben.

Als Mädchen wollte ich ...

... Schifahren lernen und bald einmal mit dem Traktor fahren. Das erste ging sich nicht aus, dafür fuhr ich mit neun Jahren meine erste Runde mit dem Traktor.

Abschalten kann ich, indem ich ...

... bei einem Kaffee-Ratscher, bei einem lockeren Watter mit den Nachbarn oder mit Freunden, im Sommer beim Schwimmen in unserem Weiher oder bei den Urlaubsfahrten ins Blaue mit meinem Mann.

Jungen Mädchen empfehle ich ...

... eine gute Ausbildung zu machen und sich von den Männern nicht bevormunden zu lassen.

Ich fördere andere Frauen, weil ich ...

... der Meinung bin, wenn wir Frauen uns untereinander nicht bestärken und motivieren, wer tut es dann? Die Männer tun es selten.

Was ich gerne einmal sagen möchte ...

Es gibt gleiche Rechte für Mann und Frau.

Das dF Porträt Frau sucht Herausforderung



Manuela Gostner trainiert für einen Wettbewerb, den noch kein Südtiroler – geschweige denn eine Südtirolerin – bestritten hat: das 24-Stunden-Autorennen von Le Mans.



Manuela Gostner: Leidenschaftlich im Sportwagen

Es ist eines der schwierigsten, ältesten, legendärsten Rennen für Sportwagen. Im französischen Le Mans gilt es für die Teams, 24 Stunden durchzufahren. Es gewinnt, wer am meisten der 13,5 Kilometer langen Runden dreht.

Manuela Gostner ist am 15. Juni am Start: Das Frauenteam Kessel-Ferrari wurde zugelassen. „Die Jury ist sehr streng, angenommen zu werden ist eigentlich schon das gewaltige Ereignis“, sagt Gostner. Noch vor fünf Jahren war die Boznerin mit Kalterer Wohnsitz an Autorennen desinteressiert. Ihr Bruder lud sie eines Tages ein, ins Rennauto zu steigen. Die Leidenschaft war entbrannt. Trotz der Anstrengung: „Es ist ein bisschen wie in der Sauna Liegestützen zu machen und zugleich Schach zu spielen.“ Was easy wirkt, klingt heavy: „Die Gurte sind eng, du kannst kaum atmen, wir haben 40 Grad im Cockpit, es sind Geschwindigkeiten von bis zu 300 km/h inmitten von 20 Autos, die alle an dir vorbei fahren wollen.“

Die Unternehmertochter führt ihr Kleidergeschäft unter den Bozner Lauben: „Seit ich 19 bin, arbeite ich im Familienbetrieb. Das hält mich in der Realität fest.“ Im Rennsport trifft sie auf wohlhabende, auch realitätsferne Menschen.

Die 34-Jährige ist seit der Trennung alleinerziehende Mutter zweier Mädchen: „Mein Alltag ist der klassische Alltag einer arbeitenden

Mutter. Man ist dauernd zu spät und versucht, alles zusammenzufügen, unter einen Hut zu kriegen und überall dabei zu sein.“

Zwei Welten. Im Rennsport zählt Stabilität, Körperspannung, Ausdauer und Konzentration. Sind Kopf und Kraft trainiert, können Frauen in Konkurrenz mit ihren männlichen Gegenspielern treten. Entsprechend trainiert Manuela Gostner.

Trainingsstrecke ist der Safety Park in Pfatten. Gostner beobachtet:

„Wir Frauen haben eine andere Art im Motorsport. Ein Mann wagt eher riskante Überholmanöver, eine Frau führt Langstrecken total präzise, jede Runde gleich. Wir sind total zuverlässig und bringen unser Auto ohne einen Kratzer heim. Wir sind konstant und sehr überlegt.“

Manuela Gostner: „Ich freu mich riesig auf Le Mans, aber was immer bleibt, das sind meine Kinder und die werden immer an erster Stelle stehen.“

dF versäumt?

Das Porträt von Manuela Gostner wurde von dF-Redakteurin Susanne Pitro gedreht. Den Film finden Sie online auf der Webseite des Beirats für Chancengleichheit.

Sei servita

Das Bild der Frau in der Werbung

Calzedonia kann's nicht lassen

Mit diesem Bild titelt der Veroneser Hersteller für Damenwäsche seinen Frühlingsskatalog 2019. Die neuen Strumpfmodelle zu bewerben, reicht Calzedonia augenscheinlich nicht, es braucht unterwürfige Körperhaltungen. Bereits 2016 entschied der Münchner Stadtrat, dass Calzedonia eine übergroße Werbung im Zentrum entfernen musste: Einstimmig befand die Stadtregierung, dass die Werbung des Strümpferherstellers sexistisch war. Das Unternehmen Calzedonia hat Sandro Veronesi 1986 gegründet, das er inzwischen mit seinen Söhnen Marcello, Matteo und Federico führt. Seit 1996 ist die Calzedonia Group Globalplayer und mischt mit den Marken Intimissimi, Tezenis, Falconeri und Atelier Emé im nationalen, längst aber auch im internationalen Bekleidungssektor an vorderster Front mit. Mit Signorvino hat sich das Unternehmen im Gourmetsektor eingebracht, es beliefert aber auch die Billigdiscounter Cash & Carry mit Bekleidung. Wer die diskriminierenden Botschaften von Calzedonia ächten möchte, kann also gleich eine ganze Reihe an Marken meiden. Dabei wäre es sehr einfach, mit Damenwäsche politisch korrekt zu werben: Ja es ist sogar die Königsdisziplin. Es sollte den Calzedonia-Herren ein Anliegen sein. Übrigens: Produziert wird in Kroatien, Bulgarien, Rumänien und in Sri Lanka.



Niente da ridire

C'è un nonno (nella versione integrale si intuisce che è un professore universitario), che per far riposare per qualche ora la figlia si porta il nipotino a lezione nel marsupio. Ma c'è anche un padre con tanto di barba che, pur di sorprendere la sua bambina, si traveste da principessa delle nevi. E infine c'è una giovane coppia (mista) che fa l'amore – e anche un figlio (o più probabilmente una figlia). Non c'è proprio niente da (ri)dire: lo spot televisivo per il lancio della nuova Mercedes Classe B (febbraio 2019) rompe gli schemi e calpesta gli stereotipi, raccontando una storia forse un po' troppo fantasiosa, ma sicuramente positiva. Per una volta niente uomini che fanno un giro di prova con i figli maschi, ma solo padri che amano le proprie figlie incondizionatamente e le incoraggiano a "non giustificarsi mai, di fronte a niente e nessuno", come consiglia la voce narrante.

Panorama

International

Foto: Johanna Rauch



Sigi Maurer

Sigi Maurers Recht

Einen gerechten Etappensieg hat Sigi Maurer eingefahren. **ères** hat die ehemalige Nationalratsabgeordnete 2018 nach einer Verurteilung am Landgericht interviewt: Maurer hatte obszöne Mitteilungen auf Facebook erhalten (z.B. „Du bist heute bei mir beim Geschäft vorbeigegangen und hast auf meinen Schwanz geguckt, als wolltest du ihn essen.“) und diese in ihrer Not veröffentlicht. Der vermeintliche Täter, ein Wirt, hatte behauptet, jeder hätte seinen Computer hinter der Theke benutzen können. Die Verurteilung Maurers war ein Schlag für alle Frauen, die sich vor Belästiger wehren. Das ermutigte Maurer, Berufung einzulegen. Das Oberlandesgericht Wien hält die Argumentation des Ladenbesitzers für wenig glaubwürdig und begründete: „Das Erstgericht habe nicht ausreichend gewürdigt, dass die Nachrichten immerhin vom Computer und vom Facebook-Account des Privatanklägers versendet wurden, und nicht beachtet, dass bei der Beurteilung des Wahrheitsbeweises eine gewisse Lebensnähe zu beachten sei.“

Foto: Slavomír Frešo – willmedia.org



Zuzana Caputova

Il "Nobel" per la matematica a una donna

L'americana Karen Uhlenbeck (76), professoressa emerita all'Università del Texas di Austin, è la prima donna a ricevere dall'Accademia norvegese delle scienze e delle lettere il premio Abel 2019, anche noto come il "Nobel della matematica", per le sue ricerche nel campo dell'analisi, della geometria e della fisica matematica. Quando da giovane Uhlenbeck si trovò a candidarsi per due cattedre, al MIT di Boston e all'Università di Berkeley, la risposta da entrambe fu che "nessuna assumeva donne, perché queste dovevano stare a casa ad occuparsi dei figli". Il premio Abel che prende il nome dal matematico norvegese Niels Henrik Abel, è sempre stato assegnato a uomini, e così Uhlenbeck sarà la prima donna a ricevere i 600 mila euro che l'accompagnano.



Karen Uhlenbeck

In Slovacchia vince Zuzana Caputova

C'è aria di cambiamenti in Slovacchia. A fine marzo Zuzana Caputova ha vinto le elezioni presidenziali, battendo il vicepresidente della Commissione europea Maros Sefcovic. L'avvocata ambientalista 45enne, sostenuta dal presidente uscente Andrej Kiska, ha visto la sua fama crescere, dopo aver sostenuto le proteste di piazza anti-governative, a seguito dell'omicidio del giornalista investigativo Ján Kuciak. La Caputova è la prima donna alla guida del Paese.

Panorama

National

Keine Tricks bei Frauenmord

Die Gewalt an Frauen nimmt zu und parallel dazu enden Übergriffe immer öfters tödlich: Rund 2015 Frauenmorde zählt man in Italien mittlerweile. Dabei endet die Gewaltspirale nicht mit dem Tod – zumindest legen das Urteile von Frauenmördern nahe. So hat in Bologna ein Gericht die Strafe des Täters halbiert: Der Mann sei selbst Opfer eines Gefühlssturms geworden. In einem anderen Fall legte ein Gericht die Strafe für einen Frauenmörder von den geforderten 30 Jahren Haft auf 16 herab. In Ancona sprach ein Berufungsgericht zwei Täter sogar frei, aus Überzeugung, dass das Opfer zu unattraktiv und maskulin gewesen sei. In Zukunft soll derartige Milde nicht mehr möglich sein: Bei Verbrechen, für die eine lebenslange Freiheitsstrafe vorgesehen ist, soll ein verkürztes Verfahren verhindert werden. Der Senat hat einen entsprechenden Gesetzesentwurf genehmigt. „Es kann nicht sein, dass jemandem, der wegen eines schwerwiegenden Verbrechens angeklagt ist, ein Drittel seiner Strafe nachgelassen wird – nur, weil er der Justiz das Hauptverfahren erspart“, so SVP-Senatorin Julia Unterberger. Verkürzte Verfahren fallen häufig zugunsten der Täter aus.



Foto: Di Medici - wikimedia.org

Donne in rivolta all'Osservatore Romano

Per molti l'addio di Lucetta Scaraffia all'Osservatore Romano era solo una questione di tempo. A metà marzo la professoressa, giornalista e

scrittrice, figura simbolo della presenza femminile nella Chiesa, ha lasciato la collaborazione con il quotidiano della Santa Sede e, soprattutto, la guida del supplemento „Donne chiesa mondo“, da lei fondato e diretto per sette anni. Ma Lucetta Scaraffia non se ne è andata da sola. Con lei hanno sbattuto la porta molte delle redattrici dell'inserto. Per molti „Donne chiesa mondo“ rappresentava una svolta sul tema delle donne nella Chiesa, e Scaraffia un'icona del riscatto femminile. Da quando in un articolo aveva denunciato lo scandalo degli abusi sessuali e di potere sulle suore commessi da preti e vescovi il clima nei confronti di Lucetta Scaraffia all'interno dell'Osservatore era diventato pesante.



Foto: d'Amplio - wikimedia.org

Lokal

Evviva Lidia Menapace

Die Südtiroler Gesellschaft für Politikwissenschaft Politika hat die Grand Dame der Südtiroler Politik zur Persönlichkeit des Jahres 2018 gewählt: Lidia Menapace (geb. 1924) zog mit ihrem Mann 1951 nach Südtirol, wurde Gemeinderätin für die Democrazia Cristiana im Bozen und zog 1964 in den Südtiroler Landtag ein, zugleich wie auch Waltraud Gebert-Deeg. Menapace wurde unter Silvius Magnago Landesrätin für soziale Fürsorge und Gesundheit. Doch Menapace brach mit der DC und

engagierte sich für die Studentenbewegung und für feministische Fragen. 2006 wurde sie als Senatorin ins italienische Parlament gewählt – für die Rifondazione Comunista. Noch bei den Parlamentswahlen 2018 unterstützte die mittlerweile 94-Jährige die Liste Potere al Popolo mit ihrer Kandidatur.

Mini Claus Gatterer

Der gebürtige Sextner steht für Gradlinigkeit, Un-korruptierbarkeit und für Wertehaltung. Claus Gatterer (1924-1984) war ein Mann mit klaren Worten, in die er als ORF-Journalist unerschrocken Leben packte. Ohne Rücksicht auf Verluste, zugleich in einem zutiefst menschlichen Blick, mit dem er Dinge bewertete. Der Schulverbund Pustertal, die Pädagogische Abteilung der deutschen Bildungsdirektion und die Gemeinde Sexten haben für die Brunecker Oberschule den Wettbewerb „Claus“ ausgeschrieben. Erstmals den Preis verliehen bekommen hat Charlotte Aichner als Regisseurin mit Anna Sophia Ambrosi-Schneider als Kamerafrau: Die beiden drehten ein Video mit dem Titel „The Weight of Smoking“, in dem sie die Masse der Zigarettensammel aufspürten, die von RaucherInnen oft achtlos verworfen werden. Eine saubere Recherche brachte ans Tageslicht, dass täglich 4,5 Millionen Stummel produziert und mit einem einzigen Stummel 40 Liter Wasser verunreinigt werden. Chapeau der Oberschülerin.



Charlotte Aichner

Wir sind Biathlonweltmeisterin

Dorothea Wierer ist die erste Italienerin, die im Biathlon den Gesamtweltmeistertitel eingefahren hat. Die Ant-holzerin aus Niederrasen lebt heute im Fleimstal. Wierer ging nach ihrer Matura an der Sportoberschule Mals zur Finanzwache. Mit dem Biathlonsport begann sie schon mit zehn Jahren und seit 2006 läuft sie im italienischen Nationalkader mit, seit 2010 in der B-Nationalmannschaft.



Dorothea Wierer

Nach dem Start im Italiencup 2007 und im Europacup der Junioren nahm Wierer 2007 an ihrem ersten Junioren-Weltmeisterschaften teil. Die mittlerweile 28-Jährige sicherte sich den Gesamtweltcup beim Massenstart-Rennen über 12,5 km in Östersund im März.

Der Aufsichtsrat der Volksbank hat eine Präsidentin

Astrid Kofler wurde im März zur neuen Präsidentin des Aufsichtsrates der Südtiroler Volksbank gewählt. Damit bekleidet die Wirtschaftsberaterin als erste Frau die Präsidentschaft. Kofler wurde zusammen mit Georg Hesse und Emilio Lorenzon von der Hauptversammlung für den Dreijahreszeitraum 2019-2021 gewählt.

Die 41-Jährige ist Mitbegründerin einer Kanzlei in Bozen. Sie hat vorher internationale Erfahrungen in Mailand, Deutschland und Ungarn gesammelt und besuchte auch das „Woman Leadership Program“ an der „School of Management“ der Universität von Cranfield in Großbritannien. Kofler hat den Lehrgang für angehende Verwaltungsrätinnen besucht, der vom Beirat, dem Wifi und der Handelskammer durchgeführt wird.



Astrid Kofler



Francesca Gioieni

Nuova direttrice al carcere di Bolzano

Dopo aver lasciato la direzione del carcere del

capoluogo trentino e dopo essere stata a capo dell'istituto di detenzione di Brescia per otto anni Francesca Gioieni è la nuova direttrice della Casa Circondariale di Bolzano. Gioieni subentra ad Annarita Nuzzacci, che ha retto la direzione del carcere di Bolzano per 16 anni e che a inizio marzo ha assunto invece la direzione di quello di Trento. La nuova direttrice dovrà ora affrontare le criticità della struttura di via Dante e della realizzazione del nuovo penitenziario in zona Agruzzo.

In Libreria



La figlia di Burger

La figlia di Burger
Nadine Gordimer
Feltrinelli editore, 2019
edizione tascabile, 368 pagine

Ambientato nel clima di lotta politica del Sudafrica degli anni settanta e ispirato alla vicenda di un famoso avvocato africano costretto alla clandestinità per il suo impegno contro l'apartheid, il romanzo *La figlia di Burger* segue la lenta maturazione politica ed esistenziale di una donna, Rosa Burger. La morte del padre Lionel – da sempre in lotta per la libertà dei neri – la trasforma definitivamente nella "figlia di Burger". Attraverso la presa di coscienza di questa nuova identità, Rosa sarà costretta non solo a fare i conti con la sua vita privata, ma anche a cambiare il rapporto con il suo paese. Messo al bando poco dopo la pubblicazione e riabilitato in seguito, *La figlia di Burger* resta uno dei libri più famosi della grande scrittrice sudafricana Nadine Gordimer (1923-2014), premio Nobel per la letteratura nel 1991.

Termine | Appuntamenti

Frauenmuseum Meran

Showküche. Bewusst & gesund konsumieren. Saisonale Gerichte mit Produkten, deren Herkunft nachvollziehbar ist. Schülerinnen der Fachschule für Hauswirtschaft und Ernährung Tisens
Am Eingang zum Frauenmuseum
3. Mai 2019 um 10 Uhr

Filmhappen. Essen bewegt. Drei aktuelle Kurzdokus zum Thema Nahrung und unseren Umgang damit – von Tierhaltung über Veganismus bis zur Abfallwirtschaft.
Filmstudierenden der ZeLiG
Umtrunk und Diskussion
6 Mai 2019 um 19 Uhr

Arbeitskreis Eltern Behinderter

Fortbildung. „Wie gehen wir mit Pubertät und Sexualität bei Kindern ohne Lautsprache um.“
Referentin Anna Wolfesberger, Sexualpädagogin, Sexologin, Supervisorin vom Verein Senia zur Enthinderung der Sexualität für Menschen mit Beeinträchtigung in Linz.
Kolpinghaus Bozen
3.-4. Mai 2019

Vorstellung. Positionspapier „Sexualität und Behinderung“. Es entstand aus dem Bedürfnis heraus, dem noch immerwährenden Tabu „Sexualität und Beeinträchtigung“ näher zu kommen. Sexuelle Rechte sind Menschenrechte.
Referentin Silvia Clignon, Sexualpädagogin bei der Lebenshilfe Bozen.
Pastor Angelikus, Meran,
24. Mai 2019

Südtiroler Plattform für Alleinerziehende

Vortrag. „Vergebung tut der Seele gut“. Vergebung, Dankbarkeit, Blockaden und Schmerzen loslassen, die Seele neu ausrichten.
Referentin Sivia Agreiter
Eltern-Kind-Zentrum Neumarkt
14. Mai 2019 um 18.00 Uhr

Vortrag. „Kraft für Veränderung“ Phasen der Veränderung, Raum für Veränderung schaffen, Ängste in Kräfte umwandeln, eigene Kraftquellen und Ressourcen erkennen und aktivieren, die Komfortzone verlassen, um Neues zu entdecken, Selbstwirksamkeit contra Ausgeliefertsein, Lösungsorientiertes Denken und Handeln
Referentin Susanne Steidl
Eltern-Kind-Zentrum, Bruneck
15. Mai 2019 um 18 Uhr

oew – Organisation für eine solidarische Welt

Langer Filmabend. Mit Popcorn, gutem Essen und zwei Filmen im Haus der Solidarität in Brixen. Eintritt über eine freiwillige Spende. Im Rahmen der Aktionstage der politischen Bildung (siehe Rückseite *eres*)
Haus der Solidarität, Brixen
3. Mai 2019
18.30 Uhr „Nur wir drei gemeinsam“
21.00 Uhr „Ein Dorf sieht schwarz“

Vortrag: Global nachgedacht. Wir kaufen aus der ganzen Welt ein, Bananen aus Ecuador, Kakao aus der Elfenbeinküste, Palmöl aus Indonesien, Baumwolle aus Indien oder Soja aus Brasilien. Jedes Produkt hat seine ganz eigene Geschichte, aber vieles haben sie gemeinsam: Sie finden ihren Weg in den Globalen Norden und kommen häufig nicht der lokalen Bevölkerung zugute.
Referentin Verena Gschnell
Kuba Kaltern
30. Mai 2019 um 19.00 Uhr

Buchtipps



Die Sprache der Menschlichkeit

Autorin Christie Watson,
aus dem Englischen übersetzt
Goldmann Verlag, Herbst 2018
384 Seiten

Christie Watson hat 20 Jahre als Krankenschwester gearbeitet und mittlerweile als Romanautorin widmet sie ihr jüngstes Buch den Augenblicken, die am Krankenbett zwischen Wundern und Dramen liegen. Sie gibt Einblick in den oft beschwerlichen Alltag von PatientInnen und von MitarbeiterInnen im Krankenhaus, am Tag und in der Nacht. Und ihr – humorvoller und analytischer – Blick richtet sich nicht auf das System, sondern auf die Menschen in einer Klinik. Watson vermittelt mit diesem Buch: „Menschlichkeit ist die beste Medizin. Das erfahren wir spätestens dann, wenn wir selbst Patient sind!“ Ihr Plädoyer vermittelt sie im Untertitel: „Wie wir Kranke wieder als Menschen wahrnehmen und nicht als Patienten.“

Film

Una giusta causa

Una giusta causa per la regia di Mimi Leder con Felicity Jones, Armie Hammer, Justin Theroux e Kathy Bates è la vera storia di Ruth Bader Ginsburg (Brooklyn, 15 marzo 1933), una delle nove donne che nel 1956 venne accettata al corso di legge



Felicity Jones interpreta Ruth Bader Ginsburg

dell'Università di Harvard, ma che, nonostante le sue capacità, venne

rifiutata da tutti gli studi legali proprio perché donna. Sostenuta dall'avvocata progressista Dorothy Kenyon, Ruth Bader Ginsburg aprì un processo sul proprio caso di discriminazione di genere. Vinse, nonostante un nutrito numero di oppositori, creando così un precedente

nella storia legale statunitense. Il film, uscito a marzo in Italia, è un tributo a Ruth Bader, seconda donna a essere nominata Giudice della Corte Costituzionale americana, nonché una delle figure più influenti del nostro tempo. Le lotte di Ruth per ottenere la parità dei sessi sul lavoro sono un invito, più attuale che mai, a ogni donna a non farsi sopraffare da una cultura maschilista in ogni campo.



Aktionstage Politische Bildung
Verso una cittadinanza attiva
Dis de educazion politica

02.05.-
 09.05.
 2019

Du gestaltest Zukunft!

Il futuro nelle tue mani!

Tö pos cherié le dagni!

Aktionstage politische Bildung

2. bis 9. Mai 2019

Die Zukunft und wie wir sie mitgestalten können: Du gestaltest Zukunft!

Mehr als 30 Vorträge, Workshops, Filmabende, Seminare und andere Bildungsinitiativen zu Menschenrechten, Demokratie, Zukunftsgestaltung, Nachhaltigkeit, Zusammenleben, Partizipation usw.

Ort und Termine unter provinz.bz.it/politische-bildung/veranstaltungen.asp

Eine Initiative vom Amt für Weiterbildung, Abteilung deutsche Kultur Infos: amt.weiterbildung@provinz.bz.it

Simone de Beauvoir

reloaded



Simone de Beauvoir reloaded

Siebzig Jahre „Le deuxième sexe“

Die Netzwerkgruppe Tanna lädt mit der Philosophin Esther Redolfi zum philosophischen Triptychon ein, mit Aperitif.

Sa 18. Mai 2019

Das andere Geschlecht

Sa 12. Oktober 2019

Die Welt der schönen Bilder

Sa 14. Dezember 2019

Ein sanfter Tod

jeweils um 10.30 Uhr im Frauenarchiv Bozen

Die französische Philosophin Simone de Beauvoir (1908-1986) hat mit ihrem berühmtesten Satz „*Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es. Keine biologische, physische oder ökonomische Bestimmung legt die Gestalt fest, die der weibliche Mensch in der Gesellschaft einnimmt*“ Frauen einen zentralen Anstoß für die Freiheit zur Selbstentwicklung gegeben.

Der Debatte darüber und Beauvoirs Philosophie und Literatur gebührt in unserer umstrittenen Gegenwart nach wie vor ein bedeutender Platz.

Vortragssprache: Deutsch Diskussionsbeiträge: Deutsch, Italienisch, Englisch.