

eres

frauen info donne
02/2010

Landesbeirat für Chancengleichheit
Commissione provinciale Pari Opportunità
Cumiscion provinziela per la valivanza
dla chances

Poste Italiane S.p.A. - spedizione in A.P. - 70% De Bolzano Mai/maggio 2010

Titelgeschichte

FLEXIBLE FRAUEN

Lohn und
Hohn neuer
Arbeitsformen

Conciliare
famiglia
e lavoro

Cattive esperienze
e buoni esempi

Wie flexibel
ist Südtirol?

Das neue
Gleichstellungsgesetz

Plus **Goldener Hosenträger**
Girls' Power
Rosa della Quota

gesucht :
Mister Flexibel



Herausgeberin/Editrice/Edizion:

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

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

Susanne Pitro

Redaktion/Redazione/Redazion:

Maria Cristina De Paoli, Ulrike Oberhammer,
Patrizia Trincanato, Ingrid Runggaldier,
Astrid Crepaz

**Bestellungen und Adressenänderungen
schriftlich an:**

Frauenbüro, Crispi Str. 3, 39100 Bozen,
Tel. 0471/411180, Fax 0471/411189,
frauenbuero@provinz.bz.it
www.provinz.bz.it/arbeit/frauenbuero

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

Servizio donna, via Crispi 3 – 39100 Bolzano,
Tel. 0471/411180, Fax 0471/411189,
serviziodonna@provincia.bz.it
www.provincia.bz.it/lavoro/serviziodonna

**Landesbeirat für Chancengleichheit/
Commissione provinciale Pari Opportunità:**

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

Auflage/Tiratura/Tiradura:

Insgesamt/Totale 11.000

Grafische Gestaltung/Realizzazione grafica:

Margherita Pescollderungg,
www.outoftown.it

Rosa della Quota/Quotenfrau:

Elisabeth Busani

Druck/Stampa:

Karodruck

**Ulrike Oberhammer,
die Präsidentin**

An den Arbeitsplätzen wird heutzutage immer mehr Flexibilität und Anpassungsvermögen erwartet. Doch was bieten die Arbeitgeber im Gegenzug an? Flexible Arbeitszeiten sind leider in den meisten Betrieben immer noch ein Fremdwort. Deshalb brauchen berufstätige Frauen nicht nur flexible Arbeitszeiten, sondern auch flexible Männer, die bereit sind, die Betreuung der Kinder zu übernehmen und im Haushalt mitzuhelfen wenn frau länger arbeiten muss. Denn wenn Frauen flexibel sein können, sollten es Männer doch auch sein können. Wenn die Arbeitswelt Flexibilität erfordert, warum sollten wir Frauen es nicht auch von unseren Männern fordern?

Das neue Gleichstellungsgesetz sieht zudem explizit vor, dass die öffentliche Verwaltung für öffentlich Bedienstete Arbeitszeitmodelle und Organisationsformen anbietet, die Frauen und Männern, auch in Führungspositionen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern sollen. Aber auch die privaten Arbeitgeber müssen aktiv werden und Frauen eine flexiblere Arbeitswelt bieten, damit Frauen die gleichen Chancen haben, berufstätig zu sein und auch Karriere zu machen wie Männer.





**PATRIZIA
TRINCANATO**

**ULRIKE
OBERHAMMER**

**INGRID
RUNGGALDIER**

**Patrizia Trincanato,
la Vicepresidente**

La conciliazione tra scelta riproduttiva e scelta lavorativa rimane ancora un problema irrisolto. Sono per es. 600 le donne in Alto Adige che si licenziano ogni anno dopo aver avuto un figlio. Perseguire obiettivi di conciliazione vuol dire favorire un'armonia nelle scelte di uomini e donne rispetto alle loro aspirazioni come individui, ma anche come coppia.

Il lavoro non retribuito rimane attribuito alle donne, mentre il lavoro retribuito è visto come compito dell'uomo. Il mondo del lavoro assume implicitamente che dietro ogni uomo che lavora ci sia una donna che si occupa della riproduzione sociale, ovvero della cura delle persone. Rafforzare le misure di conciliazione significa intervenire non solo sul tema della flessibilità degli orari di lavoro, ma anche sui servizi alla persona (per bambini, anziani, disabili) e sulla cultura dei ruoli di genere, della responsabilità e della partecipazione familiare.

**Ingrid Runggaldier,
la rappresentante ladina**

Stimeda letëures, chësta edizion de ères ie dedicheda ala puscibleties de na miëura acurdanza danter lëur y familia y a modiei nueves de lëur flessibl. Cie uel pa di lëur flessibl? Ce modiei de lëur flessibl iel pa? Cie ti porta pa chisc modiei nueves al'ëiles? Iel pa mé vantajes o ënghe svantajes? Co se cumpor-ta pa i datëures de lëur? Co vën pa sustenides la firmes y la istituzions che ti pieta a si laurantes y lauranc cundizions a bën dla familia? Chësta ie la tematica zentrela. Ma pona ons sciche for nce duta nosta autra rubriches. La rubrica nueva dla jëunes va inant, nce nosta Quoten-frau/Rosa dalla Quota dij innat la sia. Persunalmënter ulëssi tlo tò la ucajion de ti fé i auguresc per n bon scumenciamënt de lëur ala dutora Manuela Nocker, dozënta dla Università de Essex tla Nghiltiera, che ie diventeda cunseliera dla Università liedia de Bulsan. La cumpëida d'ëiles tl Cunsëi dla Università de Bulsan ie for mo true' massa bas, ma per l'ëiles ladines ie la vela de Manuela Nocker tl cunsëi na rejon de legrëza y sodesfazion. Perchël a d'ëila dut l bon, y a Vo letëures na bona letura.



GESUCHT MISTER FLEXIBEL

Sie (flexibel) sucht flexiblen Ihn,
der berufliche Befriedigung, Kinderfreuden
und Haushaltspflichten partnerschaftlich
teilen will.



von Susanne Pitro

Flexible Arbeitszeiten und neue Arbeitsverträge
haben wesentlich dazu beigetragen,
die Frauenbeschäftigung zu steigern.
Doch nun braucht es einen Qualitätsschub
und mehr flexible Männer.

Es gab Zeiten, in denen die Normalität in der Arbeitswelt recht einfach gestrickt war: ER verschwand von 9 bis 5 Uhr in immer den selben Betrieb, SIE hütete in der Zwischenzeit Haus und Kind. In der heutigen Zeit ist die Geschichte bekanntlich komplexer geworden. Da marschieren morgens in vielen Fällen beide aus dem Haus, da wechseln Arbeitgeber, Arbeitszeiten und Vertragsformen. Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung, Projektarbeit, Zeitarbeit, Arbeit auf Abruf: Der moderne Arbeitsmarkt hat vor allem ein Credo – und das heißt Flexibilität.

Doch auch in dieser vielfältigen Arbeitswelt hat sich eine neue Normalität etabliert: SIE ist flexibler als ER. In Deutschland haben einer aktuellen Studie der Bertelsmann-Stiftung zufolge insgesamt nur mehr 60 % der ArbeitnehmerInnen eine unbefristete Vollzeitstelle mit einer Arbeitszeit von mindestens 30 Wochenstunden. Unter den erwerbstätigen Frauen ist der Anteil solcher „normaler Arbeitsverhältnisse“ allerdings in den vergangenen sieben Jahren von 47 % auf 43 % zurückgegangen. Auch auf dem italienischen Arbeitsmarkt sind Frauen nicht nur im Bereich der Teilzeitarbeit flexibler. Laut einem Bericht der italienischen Beobachtungsstelle für atypische Arbeit haben knapp 20 % der arbeitenden Frauen ein instabiles Arbeitsverhältnis (von befristeten Verträgen bis hin zu Projektverträgen), bei den Männern sind es 11 %.

Frauen sind Vorreiterinnen und zumindest aus quantitativer Sicht Gewinnerinnen der zunehmenden Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsverträgen.

Vor allem die Teilzeitarbeit hat wesentlich dazu beigetragen, dass immer mehr Frauen aus der alten Normalität ausbrechen und trotz Familie ihr Berufsleben fortführen konnten. Doch auch atypische Arbeitsverhältnisse bieten jungen Frauen und Wiedereinsteigerinnen vermehrt Möglichkeiten, in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Das zeigt sich deutlich an der rasanten Wachstumsrate, mit der die weibliche Erwerbsquote in den letzten Jahrzehnten auf zuletzt (im EU-Schnitt) rund 60 % gestiegen ist. Auch in Südtirol hat die Zahl erwerbstätiger Frauen selbst im vergangenen Krisenjahr um 2,4 % zulegt, während bei den Männern ein Rückgang von 0,3 % verzeichnet wurde. Der Grund? Ein anhaltendes Wachstum im Bereich von Teilzeitstellen.

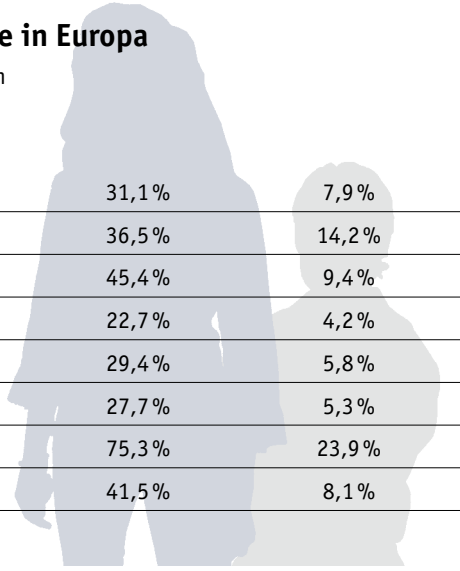
Aus qualitativer Sicht betrachtet, fällt die Bilanz allerdings weitaus nüchterner aus. Denn auf der einen Seite wird das Potential, das flexible Arbeitszeitmodelle in Sachen Vereinbarkeit bieten könnten, immer noch zu wenig genutzt. Die verbreitetste Lösung sind nach wie vor relativ starre Teilzeitmodelle, für die Frauen auf der anderen Seite einen hohen Preis zahlen. Denn Teilzeit bringt nicht nur weniger Lohn und damit weniger künftige Rente. Teilzeit hat sich in den meisten Bereichen zu einem weiblichen Reservat entwickelt, in dem es auch für qualifizierte Arbeitnehmerinnen wenig Anerkennung und wenig Chance auf berufliche Weiterentwicklung gibt. Noch weitaus prekärer ist die Lage bei jenen flexiblen Verträgen, die in den meisten Fällen nicht aufgrund einer persönlichen Entscheidung der ArbeitnehmerInnen, sondern zugunsten von Arbeitgebern abgeschlossen werden – von befristeten Verträgen bis hin zu Arbeit auf Abruf, die auch in Südtirols Dienstleistungssektor zunehmend Verbreitung findet. Hier

steht Flexibilität zumeist für den Wegfall von Sicherheiten: bei der Planung von Berufs- und Privatleben sowie vielfach auch in Bezug auf grundlegende ArbeitnehmerInnenrechte wie Mutterschaft oder Krankenstand.

Waren also all die weiblichen Hoffnungen, die in das Thema Flexibilität gesetzt wurden, überzogen? War es vermessen zu glauben, dass Kind und Karriere tatsächlich möglich sind, ohne in einem von beiden Lebensbereichen schmerzhaft Abstriche zu machen? Nein, das war es nicht, zeigen die Erfahrungen einzelner Länder oder Vorzeigeunternehmen. Es war nur vermessen zu glauben, dass allein die Einführung flexibler Verträge auf breiter Ebene etwas verändert, wenn sich die Welt rundherum nicht ändert. Denn die funktioniert zumindest in unseren Breitengraden immer noch nach dem alten Wertekanon: Die Frau darf zwar mittlerweile einen Zuverdienst nach Hause bringen, als Familienernährer gilt jedoch nach wie vor der Mann. Kinderbetreuung und Schule sind darauf ausgerichtet, dass ein Elternteil nachmittags und drei Sommermonate lang zu Hause ist. Und um Karriere zu machen, heißt es immer noch möglichst viele Stunden Gesicht in der Firma zu zeigen – statt „9 to 5“ braucht es im Zeitalter der Flexibilität allerdings abends und an Wochenenden die Bereitschaft zu Überstunden.

Teilzeitbeschäftigte in Europa

% der Gesamtbeschäftigten



EU 27	31,1 %	7,9 %
Dänemark	36,5 %	14,2 %
Deutschland	45,4 %	9,4 %
Spanien	22,7 %	4,2 %
Frankreich	29,4 %	5,8 %
Italien	27,7 %	5,3 %
Niederlande	75,3 %	23,9 %
Österreich	41,5 %	8,1 %

Quelle: Eurostat 2008

Damit Flexibilität nicht zur Frauenfalle wird, braucht es endlich den geistigen Sprung in ein neues Arbeits- und Gesellschaftsmodell. Ein Modell, in dem Arbeit nicht nach abgesessenen Arbeitsstunden, sondern nach Leistung bewertet wird. Ein Modell, in dem Unternehmen dem Umstand Rechnung tragen müssen, dass Frauen UND Männer neben der Arbeit auch ein Familien- und Privatleben haben. Ein Modell, in dem Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen von Flexibilität profitieren können.

Die Voraussetzung für diesen Sprung sind gegeben. Es gibt die Gesetze und Förderungen, es gibt mehr gut ausgebildete Frauen als Männer, es gibt Väter, die sich mehr Zeit mit ihren Kindern wünschen – und es gibt bereits genügend Beispiele dafür, dass Flexibilität mit ein wenig Grips zum Vorteil aller Beteiligten gelebt werden kann. Nun ist er einfach zu tun.

GOLDENER HOSENTRÄGER

PETER OBEXER



Miss-Südtirol Macher Peter Obexer versteht sich nicht nur auf schöne Models, Missen und Mister. Als Adabei-Reporter ist er auch eine zuverlässige Auskunftsource, wer mit wem verhandelt ist. Diese Qualität war jedoch nicht gefragt, als er in in seiner Tageszeitung-Kolumne *Abgeblitzt* zwei neue Tagesschau-Moderatorinnen des Senders Bozen vorstellte. Dennoch ließ Obexer dort vor allem verlauten, wessen Ehefrau die beiden erfahrenen Journalistinnen Kerstin Abram und

Gunda Regensberger sind und was die respektiven Gatten beruflich so treiben. Alter Adabei-Reflex oder veraltete Macho-Denke?

Solange als Gegenbeweis nicht regelmäßig abgeblickt wird, welche kompetenten Frauen hinter beruflich erfolgreichen Ehemännern stehen, heißt es in jedem Fall: Hosenträger anziehen.

Rosa della Quota Quotenfrau





von Susanne Pitro

WIE FLEXIBEL IST SÜDTIROL?

Wie flexibel ist Südtirols Arbeitsmarkt? Die Antwort hängt davon ab, was unter flexibel verstanden wird – und wo hingesehen wird. Denn so wie sich der Einsatz flexibler Arbeitsverträge von Sektor zu Sektor unterscheidet, gibt es bei der Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle große Unterschiede zwischen dem öffentlichen und privaten Sektor.

Am stärksten im Einsatz sind zweifelsohne Teilzeitverträge: Mehr als jede dritte erwerbstätige Frau, arbeitet derzeit mit reduzierter Arbeitszeit, bei den Männern sind es dagegen knapp 5 %. Der Großteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen arbeitet im öffentlichen Sektor, wo fast jede zweite Arbeitnehmerin auf Parttime zurückgreift. Der Umfang der Stunden kann in der Privatwirtschaft relativ frei festgelegt werden. Seit heuer gibt es diesbezüglich auch für Landesangestellte mehr Flexibilität: Zusätzlich zu den bisherigen 50 %- und 75 %-Verträgen können sich Frauen auch für eine Wochenarbeitszeit von 23 bzw. 33 Wochenstunden entscheiden – das entspricht in etwa 60 % bzw. 87 % der vollen Arbeitszeit. Führungsaufgaben sind im öffentlichen Dienst aber nach wie vor nur ab 75 %-Verträgen mit Teilzeit vereinbar.

In der Privatwirtschaft sind Teilzeitverträge dagegen noch vergleichsweise schwach vertreten. Als Faustregel gilt. Bei größeren Betrieben und in der Dienstleistungsbranche steigt die Bereitschaft, flexible Arbeitszeitregelungen einzuführen. Insgesamt erfreuen sich Teilzeitregelung in Betrieben aber nach wie vor geringer Beliebtheit. Doch, wie Stefan Zublasing vom Service Familienfreundliches Unternehmen der Handelskammer Bozen meint: „Unternehmen gewähren sie immer öfter, um gute Beschäftigte nicht zu verlieren.“ Gerade im typischen Südtiroler Kleinbetrieb ist es aber oft schon schwierig, einfache flexible Instrumente wie die Gleitzeit einzuführen, sagt die Gewerkschafterin Ulrike Egger. Ein Widerstand, dem beispielsweise im Handel mit konkreten Anreizen entgegengetreten wird: Betriebe, die Müttern nach ihrer Rückkehr aus der Mutterschaft Teilzeitverträge geben, erhalten von der Bilateralen Körperschaft einen Bonus von 3.000 Euro.

Der stärkste Wachstumsimpuls im Bereich Teilzeitverträge ging letzthin vom Gastgewerbe aus. „Allerdings handelt es sich hier um befristete Verträge, die den abgeschafften Saisonvertrag ersetzen“,



sagt Walter Niedermair vom Amt für Arbeitsmarktbeobachtung.

Klarerweise ist nicht alles, wo Flexibilität draufsteht, auch ein Vorteil für ArbeitnehmerInnen. „Das große Problem der Flexibilität ist, dass Arbeitgeber davon profitieren, wo es ihnen passt, aber nicht immer dort, wo ArbeitnehmerInnen sie brauchen“, so Gewerkschafterin Ulrike Egger.

Eines der flexibelsten Arbeitsformen ist die 2003 eingeführte Arbeit auf Abruf: Im Gastgewerbe arbeiten bereits 7,6 % der Frauen nur dann, wenn sie gerufen werden; bei den Männern sind es 5,6 %. Ebenfalls stärker betroffen sind Frauen von befristeten Arbeitsverträgen: Waren vor zehn Jahren noch knapp 15.000 Frauen mit befristetem Vertrag beschäftigt, sind es heute bereits an die 25.000. Einen großen Anteil solch prekärer Arbeitsverhältnisse gibt es übrigens gerade in einem Bereich, der für sichere Jobs und „gute Flexibilität“ steht: in der öffentlichen Verwaltung und im Schulsektor.

Flexibilität auf Südtirols Arbeitsmarkt

in % der unselbstständig Erwerbstätigen

	Frauen	Männer
Teilzeit	40 %	6 %
Befristet Beschäftigte	28 %	21 %
Arbeit auf Abruf	2,1 %	1,5 %
Projektarbeit	2,3 %	2,7 %

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

FAMILIENFREUNDLICHKEIT FÖRDERUNGEN NOCH WENIG GENUTZT

Familienfreundliche Betriebe sind auch ein gesellschaftspolitisches Ziel. Entsprechend unterstützt das Land Südtirol Betriebe, die auf die Bedürfnisse von Angestellten mit Kindern eingehen. Im Mittelpunkt steht dabei das Audit Familie & Beruf, das vom Wirtschaftsressort und der Handelskammer Bozen koordiniert wird. Betriebe, die sich als familienfreundlicher Betrieb zertifizieren lassen, erhalten Beiträge von bis zu 70 % der Beratungskosten. Auch bei der Förderung von Bildungsmaßnahmen, zum Beispiel für WiedereinsteigerInnen, steigt der Fördersatz auf bis zu 70 %. Des weiteren gibt es für familienfreundliche Betriebe bei allen betrieblichen Investitionen und Umweltinvestitionen einen Förderungszuschlag von 2 %. Doch bisher werden diese Förderungen noch sehr wenig in Anspruch genommen, heißt es aus dem Wirtschaftsressort. Immerhin gibt es bisher im ganzen Land erst sieben zertifiziert familienfreundliche Betriebe. Nach einer kurzen Leerlaufzeit im Vorjahr soll diese Zahl nun jedoch mit 12 frisch ausgebildeten AuditorInnen rasant steigen. Denn, wie bereits auditierte Unternehmen zeigen: Familienfreundlichkeit lohnt sich auf vielen Ebenen – und keineswegs nur aufgrund erhöhter Förderungen.





di Maria Cristina De Paoli

CATTIVE ESPERIENZE E BUONI ESEMPI

Conciliare famiglia e lavoro:
Molte ci provano, poche ci riescono veramente



“Aspetto un figlio.” Tre parole che rivoluzionano la vita privata di chiunque le pronunci, ma che possono cambiare radicalmente anche la sua posizione sul lavoro. Perché la reazione delle aziende alla maternità, almeno in Italia, rimane per lo più scomposta ed irrazionale. Persino la collaboratrice più affidabile ed apprezzata, se incinta, si trasforma in una seccatura. Secondo un’indagine della Camera di commercio di Milano, il 76 % dei dirigenti pensa che le donne meritino più posti di responsabilità. Eppure per il 77 % degli stessi dirigenti, la maternità sul lavoro rappresenta un handicap.

(fonte: “Corriere della Sera”)

Non è perciò un caso che nel 2010 in Italia maternità faccia ancora rima con discontinuità (lavorativa): se prima della nascita di un figlio infatti lavorano 59 donne su 100, dopo continuano ad esserne impiegate solo 43. Un dato sconcertante che fa certamente male alle donne, ma non fa bene nemmeno all'economia. Se si pensa che il progresso generato dall'ingresso delle donne nel mondo del lavoro ha rappresentato, nei Paesi sviluppati, il contributo maggiore alla crescita del XX secolo.

Ciò nonostante, molte aziende continuano ad associare alle donne "in età a rischio" il pericolo di dover un giorno stravolgere la propria organizzazione. E ne evitano, ove possibile, l'assunzione. Per lo stesso motivo si rifiutano di pensare alle donne per ruoli di responsabilità. Ma quanto costa effettivamente la maternità alle imprese in termini di riorganizzazione, sostituzione, reinserimento ed eventuali assenze, visto che l'Inps si fa carico dell'indennità economica per la maternità? Secondo la SDA Bocconi School of Management lo 0,23 % (!) del totale dei costi di gestione del personale. E, se il processo viene gestito in maniera corretta, la maternità può rivelarsi persino una risorsa.

Una conclusione alla quale sono arrivate anche alcune aziende italiane. "Non sono molte, ma ci sono", conferma la sociologa milanese Marina Piazza. "Si tratta per lo più di singole realtà sperimentali come quella del Comune di Cremona dove dal 2007 è stato adottato un orario flessibile multiperiodale." Ossia: Il contratto dei dipendenti comunali prevede 37 ore settimanali in inverno che si riducono a 33 in estate. Ciò permette ai genitori di poter seguire meglio i figli durante le vacanze scolastiche ed a tutti gli altri di usufruire di più tempo libero nella bella stagione. "L'esperienza è piaciuta talmente che a distanza di tre anni si pensa di allargarla anche ai periodi festivi", spiega Marina Piazza che mette però in guardia da facili emulazioni. "Un risultato come quello di Cremona non può essere improvvisato, ma richiede un grande lavoro di preparazione, un'analisi precisa di tutte le esigenze nonché un cambio di mentalità radicale."

In Italia la qualità del lavoro viene giudicata quasi esclusivamente in base alla quantità di ore lavorative. E non in base al rendimento effettivo.

Un modello che deve e può essere superato come dimostra la Kraft Foods Italia che da anni consente la flessibilità oraria al personale della sede di Milano. È prevista una sola timbratura al mattino per favorire l'autonomia nella gestione del proprio orario. Numerosi anche i servizi di "time saving" come la vendita interna oppure i servizi di take away, farmacia e lavanderia. L'azienda ha stipulato anche una convenzione con un asilo nido nelle vicinanze. E dal 2006 offre alle neomamme la possibilità di connessione da remoto durante la maternità, un'estensione della flessibilità oraria al rientro e la possibilità di essere affiancate da una persona in stage.

Di buoni esempi ce ne sono anche altri. È il caso di Shell Italia che grazie al suo progetto "parental link" segue le neomamme passo passo mantenendo un filo diretto con loro anche durante il periodo di congedo obbligatorio, le equipaggia di linea adsl e portatile per



farle lavorare da casa, concede un baby bonus di 2000 euro al ritorno e 5 permessi retribuiti in più. Ma c'è anche l'Ikea, che ha una gestione basata sul part-time e che propone alle proprie dipendenti corsi di riqualificazione durante il congedo parentale. Così al rientro possono aspirare ad una promozione anziché subire, come nella generalità dei casi, una frustrante retrocessione.

Secondo Marina Piazza il sistema italiano va rivisto in più punti. “Va rimessa in discussione l'organizzazione familiare. I figli non possono rimanere un affare esclusivo delle donne.” Ma va anche cambiata la valutazione del lavoro in termini di sola quantità. “Mentre dovremmo lavorare sull'efficienza.” Tanto più che la legge 53 del 2000 non regola la flessibilità lavorativa in modo rigido. Il part-time orizzontale oppure quello verticale – come vengono proposti ed imposti quasi esclusivamente nelle aziende ed amministrazioni italiane – non sono pertanto le uniche forme possibili. “C'è però anche un altro motivo, per il quale vale la pena di tentare di cambiare le cose. “Ed è l'esigenza di molte giovani donne di lavorare ma di stare anche con i figli. A queste donne nonni e nidi non bastano”, spiega Marina Piazza. Hanno bisogno di poter disporre meglio del loro tempo.

DONNE AL LAVORO

Nuove generazioni, vecchi problemi: Con un tasso di occupazione femminile del 46,1% l'Italia si posiziona come fanalino di coda in Europa. Solo Ungheria e Malta, nella lista dei 27 paesi dell'Unione, presentano una situazione peggiore, mentre la media UE raggiunge il 58%. A ciò si aggiunge l'alto numero di precarie (25% contro il 13% degli uomini) e la scarsa presenza delle donne italiane ai posti di comando. Nei Consigli d'amministrazione delle grandi aziende la presenza femminile si ferma al 4%. Nel 57,1% dei Cda non figura nemmeno una donna. Ma non basta: In Italia solo il 6% dei bambini di età inferiore ai 3 anni accede ad un asilo nido (rispetto al 44% di Norvegia, al 41% della Svezia ed al 26% della Francia) e le italiane dedicano a casa e famiglia tra il 20% ed il 45% di tempo in più rispetto alle norvegesi, svedesi e francesi. Ciò nonostante, nel 2009 in Italia sono nate oltre 20.000 imprese guidate da imprenditrici oppure con una forte presenza femminile. Nuove generazioni, vecchi problemi, ma anche tanta voglia di fare bene, nonostante tutto.

(fonte: La Stampa)

WWW.MOMSATWORK.IT

Un progetto pilota attivo per il momento sul territorio milanese, studiato per raggiungere un duplice obiettivo: da un lato aiutare donne qualificate e motivate a rientrare – o a trovare il proprio spazio – nel mondo del lavoro e dall'altro aiutare le aziende a capire e a cogliere i vantaggi, anche economici, del lavoro flessibile.



FLEXIBILITÄT RECHNET SICH ...

DER MARKTFÜHRER DR. SCHÄR BEWEIST, DASS FAMILIENFREUNDLICHKEIT UNTERNEHMEN UND ARBEITNEHMERINNEN VORTEILE BRINGT.

Manche Zahlen sagen mehr als 1000 Worte. Dazu zählt die Statistik, die der Lebensmittelproduzent Dr. Schär über Mutterschaften im Betrieb führt: 16 Mitarbeiterinnen haben in den vergangenen drei Jahren ein Kind bekommen, 15 von ihnen sind wieder an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt.

600 Frauen mit Kindern unter einem Jahr kündigen in Südtirol im Schnitt alljährlich ihre Arbeitsstelle. In der Mehrheit nicht wegen einer bewussten Wahl für die Familie, sondern wegen eines Mangels an Strukturen und Arbeitgebern, die Kind UND Karriere erlauben.

Doch Unternehmen wie Dr. Schär beweisen, dass ein solcher Schnitt nicht nötig ist – wenn beide Seiten Flexibilität zeigen. Eines der wichtigsten Instrumente dafür ist auch beim europaweiten Marktführer im Bereich glutenfreier Lebensmittel die flexible Arbeitszeit. 32 der 200 MitarbeiterInnen haben einen Teilzeitvertrag (vier davon sind Männer). Die genaue Form und Stundenanzahl der Teilzeitverträge wird mit den MitarbeiterInnen meist auf deren Vorschlag hin festgelegt; derzeit reicht die Bandbreite von 38 % bis 85 % der vollen Wochenarbeitszeit. Ein Recht auf Teilzeit gibt es zwar auch bei Dr. Schär nicht. „Doch wenn die Aufgaben und der vorgeschlagene Stundenplan vereinbar sind, gibt es damit kein Problem“, sagt Personalleiter Herbert Spechtenhauser.

Flexible Arbeitsmodelle beschränken sich bei Dr. Schär aber nicht nur auf Teilzeit. Gleitzeit ermöglicht Mit-

arbeiterInnen beispielsweise sehr früh am Morgen zu beginnen und früher nach Hause zu gehen, mit Telearbeit ist die Anwesenheit in der Firma nicht immer notwendig. Während Mutterschafts- oder Vaterschaftszeiten erhalten Eltern weiterhin alle betrieblichen Mitteilungen und können an Weiterbildungen teilnehmen. Auch bei der Urlaubsplanung oder bei Arbeiten im Team werden familiäre Bedürfnisse berücksichtigt – wie bei der Festsetzung von Sitzungsterminen. Das Ergebnis: Eltern müssen nicht unbedingt Teilzeit arbeiten, um ihr Kind auch tagsüber sehen zu können. Und: Die meisten MitarbeiterInnen können auch nach ihrer beruflichen Auszeit wieder jene Aufgaben übernehmen, die sie vorher hatten. Das gilt bei kleineren Abteilungen auch für Führungsaufgaben, sagt Spechtenhauser.

Der Schlüssel, mit dem all dies funktioniert? Ergebnisorientierung und viel Vertrauen von Seiten des Unternehmens, Verantwortungsbewusstsein und Flexibilität von Seiten der MitarbeiterInnen. Denn, wie der Personalleiter meint: „Es kann nicht funktionieren, wenn jemand partout ausschließlich am Vormittag im Unternehmen sein kann.“ Im Gegenzug gewährt der im Rahmen des Audits „Familie und Beruf“ als familienfreundlich ausgezeichnete Betrieb beispielsweise einen 25 %-igen Zuschuss für Tagesmutterkosten.

Geben und Nehmen, dieses Motto scheint bei Dr. Schär in jeder Hinsicht aufzugehen. Das gilt auch für die Bilanzzahlen, auf die sich eine gestiegene MitarbeiterInnen-Motivation und die Treue qualifizierter Arbeitskräfte niederschlagen. Und so reichen letztendlich wenige Worte um viele Zahlen zusammenzufassen: Flexibilität rechnet sich – für beide Seiten.



di Maria Cristina De Paoli

COME IN BILICO SU UNA FUNE

PER LA LIBERA PROFESSIONE LE DONNE PAGANO UN PREZZO CHE GLI UOMINI NON CONOSCONO

La fonte è autorevole, il dato preoccupante: Secondo uno studio del “Il Sole 24 ore” le libere professioniste italiane guadagnano – a parità di titoli – in media il 40% in meno dei loro colleghi uomini. Con punte fino al 70%, come spiega sempre a “Il Sole” Silvia Pajani, neopresidente dell’Ordine degli avvocati di Udine. Ma il forte divario retributivo non è l’unico ostacolo emerso dalla ricerca condotta sui dati delle casse di previdenza degli ordini professionali. Nonostante il numero di donne iscritte agli albi sia in crescita costante, in Italia vige ancora una sorta di “segregazione di genere” con specializzazioni che non rispecchiano le attitudini personali bensì dei pregiudizi secondo i quali le donne sono portate solo per certe branche della professione, di solito quelle meno remunerative.

“Forse anche per questo ancora oggi molte più donne che uomini abbandonano la libera professione”, afferma Sabine Peukert, Presidente del Comitato pari opportunità istituito presso l’Ordine degli avvocati di Bolzano. “Mentre chi persevera spesso si ritrova a dover rinunciare alla maternità.” L’unico dato ufficiale in proposito riguarda le donne manager italiane. Tre su quattro non hanno bambini, pagando così un prezzo in termini personali che gli uomini non conoscono.

Perché se i tempi del lavoro ed i tempi della famiglia sono difficilmente conciliabili per la maggior parte delle dipendenti, per le libere professioniste l’arretratezza del modello italiano si fa ancora più pesante. “È come stare in bilico su una fune. Si pensi solo che l’unico

aiuto previsto è il contributo di maternità delle casse previdenziali, quando la libera professione implica tutta una serie di problemi in più rispetto al lavoro dipendente”, sostiene Sabine Peukert. Ci sono i costi di gestione di uno studio da sostenere comunque. E ci sono i clienti. “È stato calcolato che – perlomeno nell’avvocatura – ogni figlio ti rimanda indietro di due anni nella carriera.”

Un cambiamento di rotta è pertanto non solo auspicabile ma assolutamente necessario.

In Italia, come in altri paesi europei, la visione della libera professione è rimasta prevalentemente patriarcale. Una mentalità che, in mancanza di modelli alternativi, viene condivisa anche da moltissime donne. Quando sarebbero proprio loro a dover proporre ritmi ed obiettivi diversi.

Ma c'è dell'altro: Le giovani imprenditrici, in quanto tali, ricevono dei contributi a sostegno delle loro aziende. Le libere professioniste non godono degli stessi benefici. E perché non prevedere degli sgravi fiscali a favore di quelle donne che riducono la propria attività per motivi familiari, ma non accettano di rinunciare per questo ad un proprio studio? Per non parlare delle casse degli ordini previdenziali che in base ai contributi versati dovrebbero appoggiare meglio le proprie iscritte.

Negli ultimi decenni la posizione delle donne che vogliono intraprendere la libera professione non è certo migliorata.

Anzi: la pressione è aumentata così come le aspettative – sia professionali che private. Mentre le poche iniziative di sostegno rimangono circoscritte alle singole realtà. Come il protocollo d'intesa tra avvocati e magistrati della Provincia di Bolzano che prevede tra l'altro un servizio di emergenza per le sostituzioni in udienza nonché l'idea di creare un asilo nido all'interno del Tribunale di Bolzano. Un progetto che dovrà probabilmente fare i conti con la severa regolamentazione in materia e che per questo, più realisticamente, verrà sostituito da un servizio di babysitter che copra anche gli impegni dovuti alla formazione obbligatoria.

Secondo Sabine Peukert i passi intrapresi sarebbero solo l'inizio di un lavoro che dovrà coinvolgere tutte quelle donne che hanno scelto la libera professione in modo consapevole e non intendono né abbandonarla né viverla da colleghe di serie B accontentandosi, cosa che succede sempre più spesso, di lavorare come collaboratrici a compenso fisso.

COMITATI E COMMISSIONI

Il Comitato pari opportunità dell'Ordine degli avvocati della Provincia di Bolzano è stato istituito nel 2004. A marzo 2010 ne sono stati rinnovati i vertici composti, oltre che dalla Presidente Sabine Peukert, da Fausta Beraldo, Julia Peterlini, Silvana Giancane e da Giovanna Cipolla che coordina le attività tra Comitato ed Ordine.

Da quest'anno anche l'Ordine dei dottori commercialisti si è munito di una commissione per le pari opportunità. Presidente è Giorgia Daprà affiancata da Francesca Pasquali, Barbara Giorzano, Daniela Vicidomini, Margherita Frau e Cinzia Girardi.



“Flessibltà” ie la parola d’orden che ti vèn damandada for deplù dantaldut al’èiles te duc i ciamps dla vita: te chëla privata y te chëla dl lëur.

La flessibltà ti orares de lëur, tla sortes de lëur o tla lueges de lëur possa per l’èiles vester de gran utl. Chësta flessibltà ti dà, defati, cër vantajes dantaldut n cont dl azes al lëur. Pervia dla puscibltà de pudëi lauré per ejëmpl a tëmp parziel iel al didancuei defati plu èiles che lëura che no zacan. Oradechël à l’èiles tres lëures y orares flessibli plu lidëza y suvënz manco rëscia.

Ma nia dut cie che luj ie or: la flessibltà porta nce risks y aspec negatifs: per ejëmpl n mënder pajamënt y aldò de chësc de mëndra pensions, y nia dinrer nce l messei vester a despusizion dl datëur de lëur dantaldut canche l ti va bën a d’ël – uel di: flessibltà a bën de chësc y no a bën dla lauranta. Problemes gauja per truepa jëunes y truep jëuni nce i cuntrac a tëmp determinà. Sce chisc ti dà da una pert a trueps na puscibltà de lauré che i ne ëssa zënza bonamënter nia, se damanda chësta sort de cuntrac da d’èi mpò na gran despunibltà de adatomënt – tant da ne ti lascë suvënz nia pro de se prugramé na cariera prufesciunela y mo manco si vita privata: la planificazion de na familia devënta te cundizions de lëur provisosores y a tëmps limitei praticamënter na cossa mpuscibla. Sce pudon usservé che for plu persones, dantaldut jëunes, lëura ncueicundi te raporc de lëur a tëmp determinà ne iel nia

Flessibltà: puscibltà o pericul?

da se fé marueia che la perzentueles dla nasciudes tla Talia se arbassa for inant restan danter la plu basses de duta l’Europa.

Purempò possa truepa d’altra formes de flessibltà tl lëur vester de gran vantaje per l’èiles. Mo miec sambën ti pudësseles ughé sce mo plu d’èi partissa cun èiles chësta formes defrëntes de flessibltà che ti vën pitedes. Se nuzan dl part-time, dl tele-lëur, de lëures cun orares y turnus o servijes particuleres o mo d’altra formes de lëur flessibl se criessa bonamënter danter i colegs y la coleghes datrai nce n miëur nten dimënt y n clima de lëur de majera cumprension. Oradechël pudëssa tres na majera flessibltà tl lëur truep èi nce sëurantò plu saurì ncëries famiieres y parti cun si fenans o cunvivëntes si responsablteies per l’educazion di mutons, per la cura y la secudienza de persones atempedes o amaledes te familia y duvieres n cont dla urganisazion dla familia sciche cujiné, rumé su y nsci inant.

La flessibltà tan laudeda unissa nsci valoriseda alplù ne tuman nia tl pericul de diventé, sciche truepa d’altra cosses arjontes cun l’emanzipazion feminina, na trapula per l’èiles, ajache les pudëssa mo deplù y te uni mumënt “unì tëutes ju de na brocia” per fé chësc o chël stroz y sëurantò lëures puech o defin nia paiei, pervia che les à pu, a di de, “dlaurela”.

Vëira saral a uni moda che messeron dutes y duc vester plu flessibli tl dauni: stieres a vita tl medemo luech y carieres prugramedes dano-ra zënza rëms, nteruzions y desviazions deventerà plu reres. Povester se fajerà l’èiles che ie bele usedes a dut chësc manco ert a se adaté y azetè chësta situazion. Uderon...

DIE VIELEN STIMMEN DES BEIRATES

WELCHE ORGANISATIONEN HINTER DEN MITGLIEDSFRAUEN DES BEIRATES FÜR CHANCENGLEICHHEIT STEHEN



Margareth Fink,
Frauen im KVV

• FRAUEN IM KVV •

Die Frauen im KVV treten seit über 60 Jahren aktiv für die sozialen Belange der Frauen ein. Dazu gehört eine eigenständige Altersvorsorge von Frauen. Noch immer beträgt die durchschnittliche Rente von Frauen etwa die Hälfte der Rente der Männer. Wir informieren Frauen, damit sie sich rechtzeitig um die eigene Rente kümmern können – zuletzt mit der Beilage zum Mutter-Kind-Pass „Großes Wunder – kleiner Mensch“

oder einem Rentenspiel im Internet, das junge Frauen dazu anregen soll, sich frühzeitig mit dem Thema zu beschäftigen.

Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist uns wichtig. Damit die weibliche Mehrfachbelastung ein Ende hat, treten wir für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen ein: qualifizierte Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit und eine gerechte Aufteilung der Haus- und Familienarbeit. Wir kämpfen auch für rentenwirksame Erziehungs- und Pflegezeiten, für eine gerechte Familienpolitik, für Steuererleichterungen für Familien mit Kindern und ein sozial gestaffeltes Kindergeld.



Pfarrplatz 31, 39100 Bozen, Tel. 0471 300 213
frauen@kvw.org, www.kvw.org



Doris Seebacher,
KFS-Vorsitzende

• KATHOLISCHER FAMILIENVERBAND SÜDTIROL (KFS) •

Der KFS ist seit mittlerweile 45 Jahren die größte unabhängige Interessenvertretung für alle Südtiroler Familien. Mit Zweigstellen in 115 Dörfern und Städten bietet der Verband den rund 16.000 Mitgliedsfamilien ein vielfältiges Programm. Dabei bemühen sich die über 1000 Ehrenamtlichen – übrigens vorwiegend Frauen –, möglichst allen Familienformen gerecht zu werden.

Zur Tätigkeit des KFS gehören Kurse und Vorträge speziell für Familien ebenso wie Familienurlaube mit Kinderbetreuung, Ausflüge, Familienfeste und lebendig gestaltete Familiengottesdienste. Außerdem setzt sich der KFS auf politischer Ebene für die Anliegen der Familien ein. Mit dem Hilfsfonds „KFS-Familie in Not“ werden jene Familien unterstützt, die in Schwierigkeiten sind. Informationen über das umfangreiche Geschehen sowie aktuelle Familienthemen gibt es in der Verbandszeitschrift „FiS – Familie in Südtirol“, die allen Mitgliedsfamilien sechsmal im Jahr kostenlos zugeschickt wird. KFS-Mitglied kann jede/r werden – unabhängig davon, ob es eine Zweigstelle vor Ort gibt. Neumitglieder können das Verbandsangebot ein Jahr lang kostenlos mit einer Schnuppermitgliedschaft testen.



Dr.-Streiter-Gasse 10/B, 39100 Bozen,
Tel. 0471 974 778, Fax 0471 973 823,
info@familienverband.it, www.familienverband.it

DAS NEUE GLEICHSTELLUNGSGESETZ

LANDESGESETZ VOM 8. MÄRZ 2010, NR. 5

Seit März hat Südtirol ein neues Gesetz zur Gleichstellung und Förderung von Frauen, das Landesgesetz vom 8. März 2010, Nr. 5. Ein Regelwerk mit insgesamt 38 Artikeln, mit denen die Rechte von Frauen auf verschiedenen Ebenen gestärkt werden: von mehr Mitbestimmung in politisch ernannten Gremien, mehr Familienfreundlichkeit in der Arbeitswelt, eine Verpflichtung zur geschlechtergerechten Formulierung von Gesetzen und Verwaltungsakten oder eine bessere Vertretung bei Diskriminierungen am Arbeitsplatz durch eine gestärkte Gleichstellungsrätin.

Ab dieser Äres-Ausgabe werden die wichtigsten Schwerpunkte des neuen Gesetzes in dieser Rubrik vorgestellt – passend zum Titelthema geht es diesmal um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



ten, ist in Art. 7 des Gesetzes festgeschrieben. Ausdrücklich werden dort auch Bedienstete mit Führungsauftrag miteinbezogen, die laut aktuellen Bestimmungen zumindest 75 % der vollen Arbeitszeit tätig sein müssen.

Die konkrete Umsetzung dieser und anderer Bestimmungen wird in den Gleichstellungsplänen erfolgen, die von der Landesverwaltung fortan alle fünf Jahre erstellt werden müssen – der erste Gleichstellungsplan muss innerhalb eines Jahres ab Inkrafttreten des Gesetzes, also am 17. März 2011, stehen.

Auf eine Gleichstellung von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitkräften zielen Art. 5 und Art. 6 des Gleichstellungsgesetzes ab. Eingebettet in die Bestimmung, dass das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht bei der Aufnahme oder Beförderungen im öffentlichen Dienst generell bevorzugt werden sollte, wird hier explizit auf Teilzeitkräfte Bezug genommen: Eine bisherige Teilzeitbeschäftigung von mindestens 50 % aufgrund von Familienpflichten darf weder für die

GLEICHSTELLUNG UND VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF IN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG

Unter diesem Titel sind im zweiten Abschnitt des Gleichstellungsgesetzes gleich mehrere Bestimmungen enthalten, mit denen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer erleichtert werden soll. Eine allgemeine Verpflichtung der öffentlichen Verwaltung entsprechende Arbeitszeitmodelle und Organisationsformen anzubie-

Aufnahme in den Dienst noch für einen beruflichen Aufstieg hinderlich sein. Teilzeitkräften, die wieder Vollzeit arbeiten wollen, wird darüber hinaus ein Vorrang bei der Besetzung von freien Stellen eingeräumt.

GLEICHSTELLUNG UND VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF IN DER PRIVATWIRTSCHAFT

Familienfreundlichkeit in der Privatwirtschaft ist das Thema von Abschnitt VI des neuen Gleichstellungsgesetzes. Hier wird im Wesentlichen am bisherigen Ansatz der Landespolitik festgehalten: Nachdem kein direkter Einfluss auf eine familienfreundliche Arbeitswelt in privaten Betrieben genommen werden kann, soll diese durch wirtschaftliche Anreize für die Arbeitgeber gefördert werden. Dementsprechend ist laut Art. 13 bei der Bestimmung der Kriterien und Modalitäten für die Gewährung von Beiträgen an Unternehmen neben der Förderung des unterrepräsentierten Geschlechtes auch die

Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Einstufung des/der Förderbeziehenden als familienfreundlich zu berücksichtigen. Dies geschieht mit einem Zuschlag auf den Basisfördersatz in der Wirtschaftsförderung sowie durch eine Bevorzugung bei der Behandlung von Gesuchen. Darüber hinaus sieht das Gesetz noch weitere Anreize vor, u.a. die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen für WiedereinsteigerInnen oder für die Einführung flexibler Organisationsformen.

Als Beleg für Familienfreundlichkeit wird in Abschnitt VIII in Anlehnung an das bereits bestehende Audit „Beruf und Familie“ ein Zertifikat für Familienfreundlichkeit vorgesehen.

ANSPRECHPARTNER

Handelskammer Bozen

Tel. 0471/945731

familieberuf@handelskammer.bz.it

Wirtschaftsassessorat

Tel: 0471/413619

wirtschaft@provinz.bz.it

WUSSTEST DU ... ?

FRAUEN UND ARBEIT



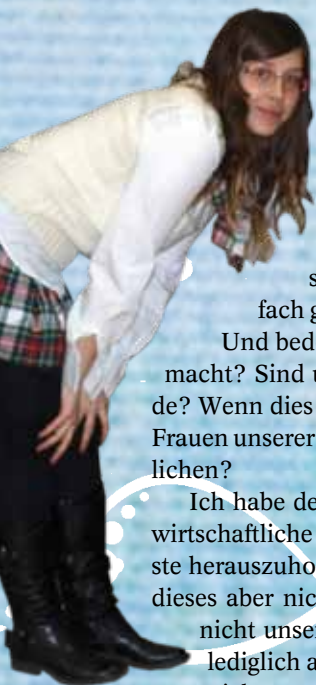
Die Diskriminierung der Frau auf dem Arbeitsmarkt war über weite Strecken des 20. Jahrhunderts gesetzlich untermauert. Hochblüte war zweifelsohne der Faschismus: 1927 wurden die Gehälter von Frauen per Dekret halbiert, 1933 alle verheiratete Frauen entlassen. Frauenfeindliche Arbeitsgesetze überlebten jedoch bis in die 60er-Jahre. Erst 1960 wurden Frauen erstmals zu Führungspositionen im öffentlichen Dienst

zugelassen, 1961 durften sie Richterinnen werden und erst seit 1963 ist die Heirat einer Frau kein legaler Entlassungsgrund mehr. Im selben Jahr wurden Frauen zu allen Berufen und öffentlichen Ämtern zugelassen. Eine erste umfassende legale Gleichstellung von Frauen erfolgte aber erst 1977 – mit dem Gesetz Nr. 903 über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der Arbeit.

Blog .it

JULIA, ANNA, DANI, SOPHIE,
SANAA UND BIANCA

LIEBE FREUNDINNEN, MITSTREITERINNEN UND MITMÄDCHEN!



Jede von uns hat sich bestimmt schon einmal die Frage gestellt: „Wer bin ich?“ und „Wofür bin ich hier?“

Auf diese Fragen gibt es genauso viele Antworten, wie es Sterne am Himmel und Tropfen im Meer gibt. Jede von uns hat ihre ganz individuelle Antwort. Keine gleicht der anderen und doch lassen sich all diese Antworten in einem Begriff zusammenfassen. Am Ende möchte jede von uns einfach glücklich sein.

Und bedeutet glücklich sein nicht, das zu tun was uns Spaß macht? Sind unserer Fähigkeiten nicht die Quelle unserer Freude? Wenn dies so ist, ist es dann nicht verständlich, dass auch wir Frauen unserer Talente einsetzen wollen, um uns selbst zu verwirklichen?

Ich habe den Eindruck, die meisten von uns haben durch das wirtschaftliche Denken gelernt, mit kleinstem Aufwand das Beste herauszuholen. Dies führt dazu, dass wir zwar am Leben sind, dieses aber nicht wirklich leben. Wir kosten es nicht aus, geben nicht unser Bestes, sind passiv. Wir betrachten unsere Arbeit lediglich als Einkommensquelle, wobei die verbleibende Zeit nicht ausreichend ist, um wahrhaftig wir selbst zu sein. Immerhin verbringen wir den Großteil unseres Lebens bei der Arbeit, darum sollte sie uns auch Freude bereiten.

Wir Frauen sind einen langen Weg gegangen, damit auch wir die Chance erhalten unsere Talente und Fähigkeiten auszukosten und unserem inneren Ruf folgen zu können. So müssen wir heute nicht mehr hinter dem Herd stehen, wenn unser Herz nach einer Arbeit als Pilotin ruft. Wir können jene Arbeit wählen, die im Einklang mit unserem Herzen ist und sie jenes widerspiegeln lassen, was wir glauben und was wir wertschätzen.

So fordere ich euch auf, liebe Freundinnen, Mitstreiterinnen und Mitmädchen, eurem inneren Ruf zu folgen und euch von euren Talenten und Fähigkeiten den Weg weisen zu lassen, denn sie sind es, die euch zu eurem Glück bringen werden.

*Herzlichst eure
Daniela*

WIR SIND UNTER DER ADRESSE ERREICHBAR /
CONTATTATECI ALL'INDIRIZZO
chancengleichheit@provinz.bz.it / parioportunita@provincia.bz.it

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



GIRLS' POWER

DIE BUNTE PALETTE AN MÖGLICHKEITEN FRAU ZU SEIN

Lust auf einen Djane-Workshop, Mädchen-Fußball oder entspannte Frauengespräche über Sexualität und Liebe oder Schönheitsideale und Styling? Bereits das dritte Jahr in Folge wird Mädchen und jungen Frauen heuer mit der Initiative „Girls' Power“ eine bunte Palette an Kursen angeboten, die über das klassische Angebot für Jugendliche hinausgeht.

Denn das Projekt, das 2006 vom Amt für Familie, Frau und Jugend der Stadt Bozen ins Leben gerufen wurde, verbindet auf lebendige Weise Jugendkultur und Gender-Arbeit. „Ich und mein Körper“, „Auch Mädchen können's“ und „Mädchen, Beruf und Zukunft“ sind die drei Leitthemen, zu denen in Zusammenarbeit mit zehn Bozner Jugendzentren Kurse angeboten werden. Im Mittelpunkt der Treffen, an denen im Vorjahr bereits knapp 200 Mädchen teilgenommen haben: viel gemeinsamer Spaß und Themen, die den Jugendlichen wichtig sind. Gleichzeitig sollen die Mädchen aber jenseits von Geschlechter-Stereotypen Anregungen bekommen und zur kritischen Auseinandersetzung

mit Frauenthemen angeregt werden. „Uns geht es darum aufzuzeigen, dass es eine ganze Palette von Möglichkeiten gibt, Frau zu sein“, sagt Projektreferentin Lucia Rizzieri. Und natürlich auch Mann zu sein. So wird sich heuer eine Klasse des Bozner Kunstlyzeums unter dem Titel „Typisch Frau/Typisch Mann“ mit untypischen Frauen- und Männerberufen auseinandersetzen und dazu eine Ausstellung mit Fotos und Interviews vorbereiten.

INFOS zu Projekt und Programm

Amt für Familie, Frau und Jugend der Gemeinde Bozen

Tel. 0471 997335

girlspower@comune.bolzano.it

Jeden Donnerstag steht die Referentin **Lucia Rizzieri** von 15 bis 18 Uhr am Sitz von „Girls' Power“ am Bozner Pfarrplatz 21 all jenen zur Verfügung, die Unterstützung bei der Realisierung von Ideen und Projekten suchen.



SEI SERVITA!

DAS BILD DER FRAU IN DEN MEDIEN



KNACKIGE MÜTTER

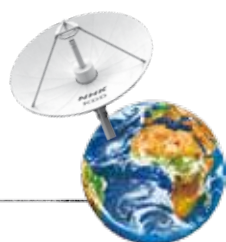
Der Meraner Stadtanzeiger sinniert passend zum Muttertag darüber, wie sehr sich das Leben von Müttern über die Jahrhunderte verändert hat: von der Rußküche, in der Müttern unzählige hungrige Mäuler zu stopfen hatte, bis zum heutigen Druck, der Doppelbelastung und den Anforderungen der Gesellschaft gerecht zu werden. Was Mama demnach alles her haben muss, wird auf der Titelseite knackig auf den Punkt gebracht.

Fonte: PhotoshopDisasters



“RITOCCHI” SCONCERTANTI

Nancy Pelosi è la Speaker della Camera dei Rappresentanti degli Stati Uniti. Prima donna e prima italoamericana a ricoprire questa carica. La settantenne Pelosi è un personaggio dal forte carisma, è potente, apprezzata, intelligente. Non bastava? Che bisogno c'era di farla diventare anche una “cover girl” sulla copertina dell'ultimo numero della rivista Capitol File?



• DEUTSCHE TELEKOM: UN MANAGER SU TRE SARÀ DONNA •



Deutsche Telekom: quota auto-imposta per più donne manager.

La Deutsche Telekom AG ha annunciato che, dal 2015, il 30 % delle posizioni dirigenziali del gruppo, in tutto il mondo, sarà occupato da donne. Una quota auto-imposta, ha detto l'amministratore delegato René Obermann, "per una questione di giustizia sociale e per una necessità per il nostro successo." Secondo il maggior gruppo di telecomunicazioni europeo la scarsa presenza femminile ai vertici dell'economia tedesca (nelle 200 maggiori aziende della Germania solo il 2,5 % dei posti dirigenziali è affidato a donne) è uno spreco di talenti.

• FRAUENQUOTE FÜR INDISCHES PARLAMENT •



Historischer Schritt für indische Frauen.

Die aufstrebende Regionalmacht Indien ist auf dem Weg zu einer der weltweit höchsten Frauenquoten. Mit einer Verfassungsänderungen sollen künftig 33 % der Sitze in den Parlamenten in Neu Delhi und in den Bundesstaaten für weibliche Abgeordnete reserviert werden. Das Oberhaus des Parlaments hat dem ehrgeizigen Ziel nach heftigen Tumulten zugestimmt, nun müssen Unterhaus und Länderparlamente folgen. Frauen sind in Indien immer noch einer starken Diskriminierung ausgesetzt, die bis zu Mitgiftmorden oder der Tötung weiblicher Föten reicht; gleichzeitig haben sie zahlreiche Spitzenpositionen in Politik oder Wissenschaft errungen.

• RUANDA: RUOLI CHIAVE PER LE DONNE •



Ruanda, il paese delle donne

16 anni dopo il genocidio che sconvolse le coscienze del mondo il Ruanda si presenta oggi come paese modello del continente africano con moderne infrastrutture e – unico stato al mondo – un parlamento a maggioranza femminile. Nel suo rapporto "Doing business 2010" la Banca mondiale annovera il Ruanda tra le nazioni che hanno impresso una forte accelerazione al processo di riforme. Ma c'è chi preferisce definirlo un "paese di donne" per i ruoli chiave ricoperto da queste in tutti i settori. Sono donne la presidente del Parlamento, la sindaca di Kigali, il capo della polizia. Sono donne la ministra dell'Economia, quella degli Esteri e quella delle Infrastrutture così come la presidente della Corte suprema e la responsabile dell'Agenzia delle entrate.

• NEUE CHEFIN FÜR 13.000 UNO-POLIZISTEN •



Oberbefehlshaberin über 13.000 Blauhelme: Ann-Marie Orlor

Das Timing war perfekt: Punktgenau am internationalen Frauentag erhielten 13.000 Blauhelme aus 90 Ländern heuer eine Frau zur Chefin. Die 48-jährige Schwedin Ann-Marie Orlor, die auf mehr als zwei Jahrzehnte Polizei-Erfahrung zurückblicken kann, ist die erste Oberbefehlshaberin jener Truppen, die in UN-Friedensmissionen in aller Welt Polizeidienste leisten. Bisher liegt der Frauenanteil in der UN-Polizei nur bei 8 %, Orlor will ihn in fünf Jahren auf 20 % steigern.

• KIRCHE: MÄCHTIGE FRAUEN GEGEN MISSBRAUCH •



Der Ausschluss von Frauen aus kirchlichen Leitungsgremien ist mitverantwortlich für die Missbrauchsskandale in der katholischen Kirche: Diese These vertrat

die Historikerin und Journalistin Lucetta Scaraffia in einem Leitartikel der Vatikanzeitung „Osservatore Romano“. Frauen seien eher bereit, Kinder und Jugendliche vor sexuellem Missbrauch zu verteidigen und hätten „den Vorhang männlicher Verschwiegenheit“ angesichts derartiger Verbrechen möglicherweise zerrissen. Trotz einer gestiegenen theoretischen Wertschätzung kommen Frauen im Leben der Kirche noch immer nicht angemessen vor; ihr Engagement werde „praktisch immer aus den Entscheidungsbereichen herausgehalten“, kritisierte Scaraffia. Bleibt zu hoffen, dass solche Kommentare in Vatikanzeitungen ein Umdenken ankündigen.

• KÄSSMANN'S KONSEQUENZ •



Rücktritt
nach
Fehltritt:
Margot
Käßmann

Mit ihrem aktuellen Lob der Antibaby-Pille als „Geschenk Gottes“ zeigte sich die Theologin Margot Käßmann erneut als kritische Stimme, die gesellschaftliche und religiöse Themen ohne Tabus anspricht. Wie sich im Februar zeigte, macht die Kritikfähigkeit der Bischöfin und ersten Vorsitzenden der deutschen Evangelischen Kirche dabei auch vor sich selbst nicht Halt: Denn Käßmann legte beide Spitzenämter nieder, nachdem sie mit einer Autofahrt in alkoholisiertem Zustand in die Schlagzeilen geraten war. Ihre Begründung: „Ich kann nicht mit

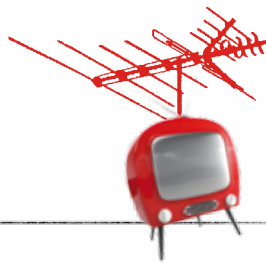
der notwendigen Autorität im Amt bleiben.“ Eine Konsequenz, die männliche Entscheidungsträgern fern ist – wie jüngste „Alkoholfahrten“ von Tirols Landtagsvizepräsident oder dem Bürgermeister von Trient zeigten. Deren Konsequenz: Eine öffentliche Entschuldigung und dann wieder – business as usual.

• ERSTE FRAU IM VOLKSBANK-VORSTAND •



Männerriege als
Ansporn: Margit Tauber.

Nach der Südtiroler Sparkasse bricht auch die Südtiroler Volksbank mit einer langen Tradition: der ausschließlichen Besetzung ihrer Führungsgremien mit Krawattenträgern. Auf der letzten Vollversammlung wurde die 36-jährige Margit Tauber als erste Frau in der Geschichte des Institutes in den Verwaltungsrat gewählt – „dank der Unterstützung vieler Frauen“, wie sie sagt. Für die Pionierinnenarbeit, die ihr nun bevorsteht, bringt die Brixnerin alle Voraussetzungen mit: eine kaufmännische Ausbildung samt Studientitel in Wirtschaft und Management sowie jahrelange Führungspraxis als Verwaltungsleiterin des Brixner Unternehmens Rabensteiner. Als eine von sieben Frauen unter mehr als 60 Angestellten wurde Margit Tauber dort außerdem bestens auf ihre Rolle als (vorerst) einzige Frau im 12-köpfigen Volksbank-Vorstand vorbereitet. Die bisher geschlossene Männerriege an der Spitze des heimischen Bank war für die Mutter eines vierjährigen Sohnes ein wesentlicher Ansporn, für das Amt zu kandidieren. „Denn ich bin überzeugt, dass gemischte Teams in wirtschaftlicher wie in sozialer Hinsicht einen Mehrwert darstellen.“



• GERICHT WIRD WEIBLICHER •



Mehrheitlich weiblicher Nachwuchs – auch am Bozner Gericht.

Erobert wurde es in Italien erst im Jahr 1965 – doch seitdem haben Frauen das Richteramt stetig zum RichterInnenamt umgewandelt. Mehr als 40 % der italienischen Richterschaft ist heute bereits weiblich, beim letzten nationalen RichterInnenwettbewerb stellten Frauen mit 58 % die klare Mehrheit. Ein Trend, der sich auch am Bozner Gericht deutlich zeigt: Gleich drei der vier GerichtsreferendarInnen, die im Herbst dort ihr Amt antreten werden, sind Frauen. Ob Luisa Mosna, Daniela Pol und Julia Dorfmann als Richterinnen oder Staatsanwältinnen arbeiten werden, ist noch offen. Klar ist dagegen, dass das Bozner Gericht wieder ein Stück weiblicher wird.

• HDS: PLATTFORM FÜR UNTERNEHMERINNEN •



Lust auf mehr Verantwortung: Frauen im hds

Im Handwerk gibt es sie bereits, nun zieht auch der Handels- und Dienstleistungsverband Südtirol (hds) mit einer verbandsinternen Frauengruppe nach. „Wir Frauen wollen mehr Verantwortung übernehmen und uns verstärkt engagieren“, erklärt Gabriella Boscheri, die die Gründung der neuen Gruppe betreut. In Südtirol wird jedes dritte Unternehmen von einer Frau geführt, im Dienst-

leistungsgewerbe beträgt der Anteil weiblicher Unternehmen 36%. Dementsprechend streben die Frauen auch mehr weibliche Mitbestimmung auf Verbands- und Betriebsebene an.

• POLITISCHE MEDIZIN •

Wer dachte, der Glaubenskrieg um die als RU 486 oder Mifegyne geführte Abtreibungsspielle wäre nach ihrer definitiven Zulassung Anfang April vorbei, kennt Italien nicht. Und so entfachte eine rein medizinische Frage die vorläufig letzte heftige Debatte um das Me-



Nun auch in den Krankenhäusern in Bozen und Meran zugelassen: die medikamentöse Abtreibung.

dikament: Kann die medikamentöse Abtreibung ambulant oder nur im Rahmen eines dreitägigen stationären Aufenthaltes durchgeführt werden? Darüber entscheiden konnten die einzelnen Regionen und Provinzen – also die Politik. Entgegen der Meinung vieler Mediziner und der Praxis in den meisten europäischen Ländern fiel die Entscheidung mehrheitlich zugunsten des stationären Aufenthaltes aus. Das gilt auch für Südtirol, wo Gesundheitslandesrat Richard Theiner die Debatte noch mit dem Hinweis eröffnete hatte, dass die politische Entscheidung bereits mit der Legalisierung der Abtreibung im Jahr 1978 gefallen sei. Doch ganz unpolitisch können medizinische Entscheidungen offenbar auch von der Landespolitik nicht getroffen werden.



TERMINE

DONNA A MODO MIO



Il progetto **Girls Power** propone incontri con giovani donne dalle

professioni d'eccellenza o nuove professioni non ancora percepite come "femminili". Nell'ultima serata di questo ciclo ci sarà la fotografa professionista Silvia Giovanelli.

- 20 maggio 2010, ore 20.30
Bolzano, Corto Circuito, Via Dalmazia 30

FRAUEN DER GRENZE



Buchvorstellung mit **Donatella Trevisan, Heidi Hintner** und **Ingrid Windisch**

- 25. Mai 2010, 19.30 Uhr
Brixen, Garten des Tertiarklostern

DIE NICTHEHELICHE LEBENS-GEMEINSCHAFT



Worauf sollte frau achten, wenn sie unverheiratet mit einem Partner

zusammenlebt? Rechtliche Antworten darauf gibt **Ulrike Oberhammer**, Rechtsanwältin und Präsidentin des Landesbeirats für Chancengleichheit.

- 27. Mai 2010, 20 Uhr
Kaltern, Vereinshaus-Josefsaal

DF- DAS FRAUENMAGAZIN



Das neue Gleichstellungsgesetz ist das Schwerpunkt-Thema in der Juni-Ausgabe des Frauenmagazins von und für Frauen. Neben weiteren aktuellen Beiträgen ist auch ein Porträt der Universitätsprofessorin Manuela Nocker zu sehen, der einzigen Frau im neu bestellten neunköpfigen Universitätsrat der Freien Uni Bozen.

RAI SENDER BOZEN
Sonntag, 6. Juni, 20.35 Uhr
Wiederholung: Montag, 7. Juni, 21.25 Uhr

FRAUEN UND MACHT

Macht ist ein zentrales Thema auf dem Weg zu einer ausgewogenen Beteiligung von Frau und Mann an der gesellschaftlichen Entwicklung. Das Frauennetzwerk wnet hat dazu eine der gefragtesten Expertinnen im deutschen Sprachraum zu einem Seminar sowie einem Abendvortrag nach Südtirol eingeladen:



Christine Bauer-Jelinek, Autorin der Bestseller „Die geheimen Spiel-

regeln der Macht“ und „Die helle und die dunkle Seite der Macht“, Wirtschaftscoach, Psychotherapeutin und Leiterin des Instituts für Machtkompetenz in Wien.

- 10. Juni 2010, 20 Uhr
Handelskammer Bozen, Südtiroler Straße

• **Info und Anmeldung**
www.wnet.bz.it

KRAFTPLÄTZE – KRAFTZEITEN



Unter diesem
Motto macht
sich eine
Gruppe

von Frauen der Katholischen Frauenbewegung (kfb) im Juni und September wieder auf den Weg pilgernd unser Land zu erkunden. Vier Tage, 32 Frauen, eine beeindruckende Route und ... so manches kommt in Bewegung!

• 22.-25. Juni und 14.-17. September 2010

• Informationen

Katholische Frauenbewegung (kfb), Tel. 0471 972 397

KORALLENBÄUME GIARDINI DI CORALLO LÈGNS DE CORAL CORAL TREASURES



So lautet der poetische Titel der dreisprachigen Publikation, die zum zweiten Male von den Schülerinnen des Pädagogischen

Gymnasiums „St. Maria“ in Bozen, gestaltet wurde – heuer mit den Sprachlehrerinnen aus Deutsch, Italienisch und Englisch. Texte, verfasst von Frauen, zu unterschiedlichen Zeiten, aus verschiedenen Ländern, Texte, gelesen und empfohlen von jungen Frauen zwischen 16 und 18. Herausgeberinnen sind die Vizepräsidentin der Region Martha Stocker und die Regionalassessorin Margherita Cogo. Die Idee stammt von Direktorin Heidi Hintner in Zusammenarbeit mit Siegrid Pescoller und

Paola Bernardi. Parallel dazu entstand in Trient das Heft: *La pubblicità è tre volte donna – Werbung als Frauensache*, in dem Schülerinnen und Schüler des „A. Rosmini“-Sprachgymnasiums in Trient ein kritisches Auge auf das Bild der Frau in der Werbung geworfen haben.

Die Büchlein sind in den Büros der Regionalassessorinnen Martha Stocker und Margherita Cogo erhältlich. Amtsgebäude der Region, Sernesiplatz 3, 39100 Bozen

BUCHTIPP



MA LE DONNE NO.

Come si vive nel paese più maschilista d'Europa
Caterina Soffici, Feltrinelli (Serie bianca), 208 pagine; 14,00 Euro

Meno pagate, meno riconosciute quale che sia la professione, degradate da pubblicità e modelli mediatici e con ben 81 minuti di tempo libero in meno ogni giorno rispetto agli uomini: Eccole quì le donne descritte da Caterina Soffici nel suo libro altrettanto rabbioso quanto amaro. Perché le donne italiane del XXI secolo hanno molti diritti ma poca consapevolezza di averli. Si licenziano pur di non denunciare una situazione di violenza, piangono invece di reagire, si ritirano in silenzio invece di avanzare. Impietoso è inoltre il confronto che l'autrice fa con le realtà in altri paesi europei dove le donne scrivono storie di successo ed emancipazione. Un paragone che sconcerta ed indigna, ma dimostra che un altro mondo meno sessista è possibile. Un mondo dove vivrebbero meglio anche gli uomini.

„Eine echte Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt wird erst erreicht sein, wenn berufstätige Väter mehr Aufgaben in der Familie, beispielsweise bei der Betreuung der Kinder, übernehmen.“

Vladimír Špidla, EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit



Gratis

Abonnement/Abbonamento

Jede ères-Ausgabe aktuell im Briefkasten?

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

FRAUENBÜRO

Crispi Str. 3 – 39100 Bozen

Tel. 0471/411180

Fax 0471/411189

frauenbuero@provinz.bz.it

www.provinz.bz.it/arbeit/frauenbuero

Desiderate ricevere comodamente a casa l'ères?

Con l'abbonamento gratuito è possibile. Contattateci!

SERVIZIO DONNA

Via Crispi, 3 – 39100 Bolzano

Tel. 0471/411180

Fax 0471/411189

serviziodonna@provincia.bz.it

www.provincia.bz.it/lavoro/serviziodonna