

**Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulenta por l'avalianza dles oportunitès**



TÄTIGKEITSBERICHT 2014

TÄTIGKEITSBERICHT 2014
GLEICHSTELLUNGSRÄTIN

39100 Bozen | Cavourstraße 23/c

Tel. 0471 326 044 | Fax 0471 981 229
gleichstellungsraetin@landtag-bz.org | www.landtag-bz.org
PEC: gleichstellungsraetin.consparita@pec.prov-bz.org

Mai 2014

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	4
1. Das Amt der Gleichstellungsrätin	6
2. Direkte und indirekte Diskriminierung am Arbeitsplatz	9
3. Sprechstunden, Beratungen und Mediationen	11
4. Kommissionen, Arbeitsgemeinschaften und Zusammenarbeit mit Institutionen und Gewerkschaften	14
5. Gleichstellungspläne und Bericht zur Situation von Frauen und Männer in südtiroler Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeiter/-innen	16
6. Sensibilisierungs- und Referentinentätigkeit	17
7. Öffentlichkeitsarbeit	19
8. Organisationsentwicklung	25
9. Ausblick und Themenschwerpunkte 2015	26
Abschließende Worte	28

VORWORT

Man schafft niemals Veränderung,
indem man das Bestehende bekämpft.
Um etwas zu verändern, baut man neue
Modelle, die das Alte überflüssig machen.

Buckminster Fuller

Die Geschlechtergleichheit zwischen Frauen und Männern gehört zu den Grundwerten der Europäischen Union und ist auch in der italienischen Verfassung in den Artikel 3, 37, 51 und 117 verankert. Bereits 1957 floss der Grundsatz des gleichen Lohns für gleiche Arbeit in die Römischen Verträge ein. Vieles hat sich seitdem getan. So nimmt z. B. der Anteil an Frauen im Erwerbsleben kontinuierlich zu. Der EU-Durchschnittswert liegt mittlerweile bei knapp 60 Prozent, 1998 waren es noch 52 Prozent. Auch weisen europaweit mehr Frauen als Männer einen akademischen Abschluss auf. In Südtirol waren es in den Jahren 2012/2013 laut AS-TAT 1.328 Frauen gegenüber 876 Männern.

Auch wenn Vieles erreicht worden ist, besteht Konsens darüber, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt noch nicht gegeben ist. Augenscheinlichste Merkmale dafür:

- Das Lohngefälle (Gender Pay Gap) beträgt in der EU im Durchschnitt immer noch 18 %.
- Der Anteil an Frauen in Führungs- und somit Entscheidungspositionen ist immer noch gering.
- Frauen sind in einem höheren Ausmaß von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen.

Nach neuesten Daten wird Italien erst im Jahre 2095 die Gleichstellung der Geschlechter erreichen – wenig ermutigend! Auch weil ein wichtiger Aspekt verkannt wird: Den Reifegrad einer Gesellschaft misst man unter anderem an der Teilhabe Aller in allen Gesellschaftsbereichen (Bildung, Kultur, Arbeitsleben, usw.).

Und noch ein Aspekt wird nicht berücksichtigt: Will man den wirtschaftlichen Motor ankurbeln, müssen alle Ressourcen genutzt werden. Frauen aus dem Erwerbsleben auszuschließen,

5

ßen, bzw. hochqualifizierte Humanressourcen nicht zu nutzen, heißt unter anderem auch, der Wirtschaft zu schaden. Die Vielfalt in einer Gesellschaft und die Teilhabe Aller an allen Gesellschaftsbereichen ist folglich ein Gewinn für die ganze Bevölkerung!

Es liegt auf der Hand, dass spätestens jetzt ein Umdenken nötig ist. In Zeiten, in denen vermehrt Diversity Management (also der Anerkennung und Nutzbarmachung von Vielfalt in Unternehmen) als ein wesentlicher Wettbewerbsvorteil für Unternehmen gilt, erscheint es an der Zeit, Denkstrukturen und Arbeitsmodelle zu entwickeln, die es Frauen verstärkt erlauben, am Arbeits- und Gesellschaftsleben teilzunehmen.

Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über die Tätigkeit der amtierenden Gleichstellungsrätin von ihrem Amtsantritt im Juli 2014 bis Jahresende.



DDr.ⁱⁿ Michela Morandini (MSc)

Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen

1. DAS AMT DER GLEICHSTELLUNGSRÄTIN

1.1. GESETZLICHE GRUNDLAGE DES AMTES DER GLEICHSTELLUNGS- RÄTIN

Auf nationaler Ebene findet das Amt der Gleichstellungsrätin seine gesetzliche Grundlage vor allem im Gesetzesvertretendes Dekret (GVD) Nr. 198/2006 und im Landesgesetz (L.G.) Nr. 5/2010. Die Gleichstellungsrätin ist, neben dem Landesbeirat für Chancengleichheit und dem Frauenbüro, eine der drei Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen, im Falle der Gleichstellungsrätin von Frauen und Männer.

Dabei legt das GVD Nr. 198/2006 unter dem Artikel 13/2 fest, dass die Gleichstellungsrätin vor allem für die Förderung und die Kontrolle der Prinzipien der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung zwischen Frauen und Männer am Arbeitsplatz zuständig ist. Sie ist öffentliche Beamtin und hat die Pflicht, Straftaten und Missbräuche zu melden.

Das GVD Nr. 198/2006, der sog. Kodex der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männer, legt Folgendes fest:

- das Diskriminierungsverbot zwischen Frauen und Männern;
- die Zusammensetzung, Aufgaben und Amtsdauer des Beirates für Chancengleichheit für Frauen und Männer;
- die Zusammensetzung, Aufgaben und Amtsdauer des nationalen Komitees zur Umsetzung der Prinzipien der Gleichstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern;
- die Zusammensetzung, Aufgaben und Amtsdauer der Ermittlungskommission in Bezug auf die Beseitigung von Diskriminierungen,
- die Aktivitäten des Komitees für das weibliche Unternehmertum und
- die Aufgaben und Amtsdauer der nationalen und regionalen Gleichstellungsrätinnen und –räte.

Das Dekret verbietet jegliche Form von Diskriminierung im:

- Zugang am Arbeitsmarkt und -platz,
- Zugang zu allen Formen der Sozialfürsorge,
- Zugang zu öffentlichen Arbeitsplätzen und Ämtern,
- Zugang zu Heeresberufen, bei der Finanzwache oder militärischen Berufen,

- und bei der Karriereentwicklung.

Darüber hinaus werden im genannten Gesetzesdekret Formen der Finanzierung zur Gleichstellung der Geschlechter festgelegt.

Mit dem Landesgesetz Nr. 5 aus dem Jahre 2010 wurde die Gleichstellung zwischen Frauen und Männer und das Amt der Gleichstellungsrätin in Südtirol geregelt. Details dazu unter Punkt 1.2.

1.2 TÄTIGKEITSFELDER DER GLEICHSTELLUNGSRÄTIN

Das Tätigkeitsprofil der Gleichstellungsrätin ist sehr vielfältig und ergibt sich aus den Aufgaben laut Artikel 27 des L.G. Nr. 5/2010 und jenen des GVD Nr. 198/2006.

Die Gleichstellungsrätin

- hat die **Aufgabe, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes am Arbeitsplatz** zu bekämpfen und **Maßnahmen vorzuschlagen**, welche die Gleichstellung der Geschlechter im Bereich der Arbeit bewirken,
- ist **Anlaufstelle für jede Art von direkter oder indirekter Diskriminierung** am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechtes;
- ist **Rechtsvertreterin von diskriminierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor Gericht oder bei Arbeitsstreitigkeiten** und berechtigt, **vor Gericht zu klagen, indem sie Fälle von Diskriminierung beim Arbeitsgericht anzeigt;**
- **begutachtet die Gleichstellungspläne** der Landesverwaltung und schlägt Änderungen vor;
- **begutachtet die periodischen Berichte über die Arbeitssituation von Frauen und Männern in Betrieben mit über 100 Beschäftigten;**
- ist **Mitglied der Landesarbeitskommission** und des **Landesbeirates für Chancengleichheit** und vertritt den Aspekt der Chancengleichheit in den **Begleitausschüssen der EU-Strukturfondsprogrammen;**
- hat alle **restlichen Befugnisse** inne, die im **GVD Nr. 198/2006** vorgesehen sind:
 - > Die Feststellung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten;
 - > Durchführung von Projekten mit positiven Aktionen;

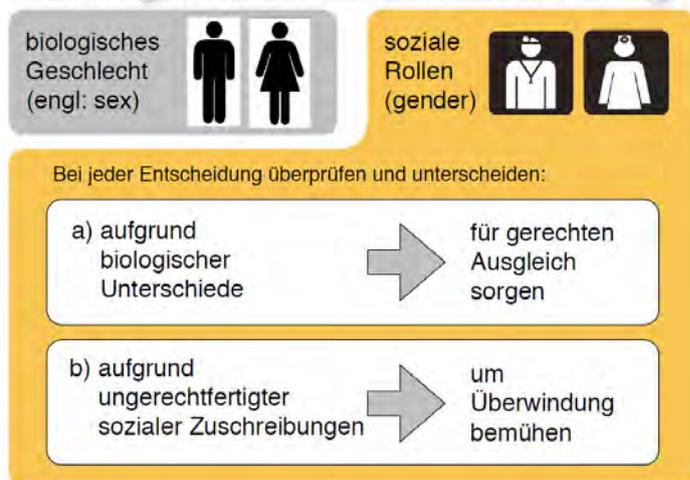
- > Förderung von Programmen zur lokalen Entwicklungspolitik;
- > Unterstützung von arbeitspolitischen Maßnahmen, inklusive Bildungsmaßnahmen;
- > Unterstützung bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellungspolitik von öffentlichen und privaten Akteur/-innen, die am Arbeitsmarkt tätig sind;
- > Zusammenarbeit mit der Abteilung Arbeit mit dem Ziel, effiziente Maßnahmen zum Verstoß gegen das Gleichstellungsgesetz und Bildungspakete auszuarbeiten;
- > Austausch und Verbreitung von Best Practice Beispielen;
- > Zusammenarbeit mit lokalen Träger/-innen.

1.3 THEORETISCHER HINTERGRUND

Das Handeln der amtierenden Gleichstellungsrätin basiert auf dem Gender Mainstreaming Ansatz.

Dabei wird unter Gender Mainstreaming (GM) eine langfristige Strategie zur Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern verstanden. In allen Planungs- und Entscheidungsprozessen werden von vornherein Gleichstellungsaspekte beachtet und für deren Umsetzung Verantwortung übernommen. Gender Mainstreaming basiert auf der Erkenntnis, dass Frauen und Männer auf Grund ihrer sozialen und kulturellen Geschlechterrollen (gender) in der Gesellschaft unterschiedliche Lebensbedingungen und Chancen vorfinden und von gesellschaftlichen Prozessen und deren Auswirkungen unterschiedlich betroffen sind. Gender Mainstreaming nimmt zur Kenntnis, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt und beinhaltet somit die nachhaltige Verankerung der Geschlechterdimension in allen Bereichen von Institutionen und Organisationen. Gender Mainstreaming richtet sich gleichermaßen an Männer wie Frauen und will erreichen, dass negative Auswirkungen der derzeitigen Geschlechterverhältnisse auf Frauen, aber auch auf Männer, überwunden werden.

Worum geht es bei Gender Mainstreaming?



Quelle: <http://www.confessio.de/html/img/pool/GenderMainstreaming-Schaubild.pdf>, heruntergeladen am 05.02.15

2. DIREKTE UND INDIREKTE DISKRIMINIERUNGEN AM ARBEITSPLATZ AUFGRUND DES GESCHLECHTS

Das Amt der Gleichstellungsrätin ist Anlaufstelle für alle Formen von direkter und indirekter Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechtes.

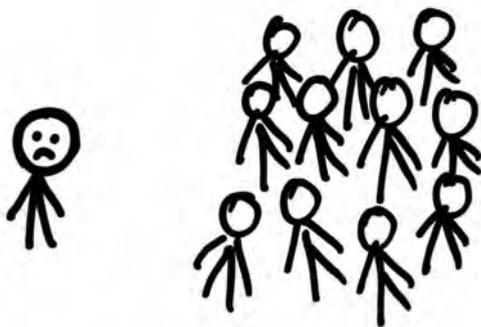
Unter Diskriminierung am Arbeitsplatz wird eine unterschiedliche Behandlung beziehungsweise eine trennende Klassifizierung von Mitarbeiter/-innen verstanden. Die Dimensionen und Erscheinungsformen von Diskriminierungen sind vielfältig. Diskriminierung kann aufgrund der Rasse, der Religion, der Weltanschauung, einer Beeinträchtigung, des Alters, der sexuellen Identität oder eben des Geschlechts stattfinden. Dabei erstrecken sich die diskriminierenden Haltungen nicht nur auf die Arbeitswelt, sondern auf alle Lebensbereiche, wie zum Beispiel Bildung, Wohnen, Freizeit, usw.

Grundsätzlich wird zwischen direkter (unmittelbarer) und indirekter (mittelbarer) Diskriminierung unterschieden. Um eine direkte Diskriminierung handelt es sich dann, wenn eine Person aufgrund eines Merkmales in einer Situation im Vergleich mit anderen Personen die ungünstigere Behandlung erhält. Direkte Diskriminierung in der Arbeitswelt liegt z. B. dann vor, wenn Stellenanzeigen nur für eine Personengruppe (z. B. nur für Männer) ausgeschrieben

werden. Dazu zählen auch Regelungen und Maßnahmen, die zwar nicht unmittelbar an das unerwünschte Merkmal anknüpfen, aber an Tatsachen, die nur eine Umschreibung dafür bedeuten und zum selben Ergebnis führen. So stellt z. B. die ungünstige Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft eine unmittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes dar.

Eine indirekte (mittelbare) Diskriminierung liegt dann vor, wenn Vorschriften, Kriterien oder Verfahren dem Anschein nach zwar neutral sind, aber tatsächlich gewisse Menschengruppen benachteiligen. Wenn Frauen und Männer für eine bestimmte Stelle gesucht werden, jedoch eine Flexibilität gefordert wird, der z. B. Mütter öfters nicht nachkommen können, stellt dies eine indirekte Diskriminierung dar. Zu den mittelbaren Diskriminierungen zählen insbesondere auch strukturelle Diskriminierungen, deren Ursachen in gesellschaftlichen und staatlichen Strukturen und Institutionen zu suchen sind.

Weitere Formen von Diskriminierungen am Arbeitsplatz sind Belästigungen, auch sexueller Natur oder das sogenannte **Mobbing**. In diesem Tätigkeitsbericht wird unter Mobbing die systematische (über einen längeren Zeitpunkt) und zielgerichtete (Intentionalität) Ausübung von psychischer Gewalt am Arbeitsplatz verstanden. Handelt es sich lediglich um zeitlich begrenzte Konflikte, wird hingegen nicht von Mobbing gesprochen. Wird die psychische Gewalt von/vom der/dem Arbeitgeber/-in angewandt, spricht man auch von Bossing. Bereits 1999 erklärt Zapf:



„Mobbing beinhaltet, dass jemand am Arbeitsplatz von Kollegen/-innen, Vorgesetzten oder Untergebenen **schikaniert, belästigt, drangsaliert, beleidigt, ausgegrenzt** oder beispielsweise mit kränkenden Arbeitsaufgaben bedacht wird und der oder die Mobbingbetroffene unterlegen ist.“¹

Werden diskriminierende Handlungen als Mobbing bezeichnet, muss **dies häufig und wiederholt auftreten** (z. B. mindestens einmal pro Woche) und sich über **einen längeren Zeitraum erstrecken** (mindestens ein halbes Jahr). Bei einmaligen Vorfällen handelt es sich nicht um Mobbing.

¹ Aus: Zapf, Dieter (1999): Mobbing in Organisationen – Überblick zum Stand der Forschung. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 43 (n:F.17) 1, 1-25

3. SPRECHSTUNDEN, BERATUNGEN UND MEDIATIONEN

Eine der Haupttätigkeiten der Gleichstellungsrätin ist sicherlich die Information und Beratung von Arbeitnehmer/-innen, die sich subjektiv oder objektiv diskriminiert fühlen/werden. Eine weitere Funktion besteht darin, als Mediatorin in Arbeitssituationen, zusammen mit allen Beteiligten, eine Lösung zu finden. Dabei liegt eines der Primärziele darin, diskriminierende Faktoren zu eliminieren und annehmbare Lösungen für beide Parteien zu finden.

3.1 ANZAHL DER BERATUNGEN, MEDIATIONEN UND INFORMATIONSGESPRÄCHE 2014

Von Juli bis Dezember 2014 haben sich insgesamt 93 Nutzer/-innen an die Gleichstellungsrätin gewandt, dabei wurden

- **31 Beratungsgespräche** mit einzelnen Arbeitnehmer/-innen mit einem Zeitaufwand von mehr als 1.5 Stunden und
- **22 Mediationen** durch Gespräche mit Arbeitnehmer/-innen und Arbeitsgeber/-innen mit einem Zeitaufwand von mehr als 3 Stunden

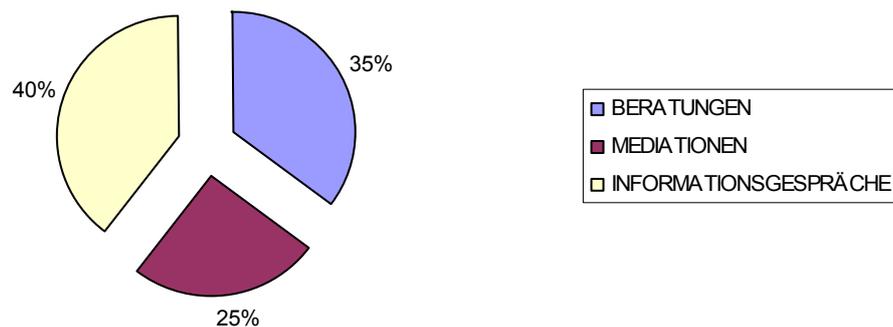
durchgeführt.

Darüber hinaus wurden **via E-Mail oder telefonisch Informationen an 25 Nutzer/-innen** (Bearbeitungsaufwand unter 1 Stunde) gegeben und **15 Institutionen** beraten.

2014 haben sich zudem 11 Personen bei der Gleichstellungsrätin gemeldet, die nicht aufgrund ihres Geschlechtes, sondern aufgrund ihrer Herkunft, Religion oder sexuellen Orientierung diskriminiert worden sind.

Tabellarisch ergibt sich folgendes Bild:

**ANZAHL BERATUNGEN, MEDIATIONEN UND INFORMATIONSGESPRÄCHE
JULI - DEZEMBER 2014**



Tab. 1 Übersicht Beratungen, Mediationen, Informationsgespräche in Prozentzahlen

Beratungen sind gekennzeichnet durch eine Dauer von mehr als 1.5 Stunden und werden nur mit dem direkt Betroffenen geführt. Bei den Mediationen werden Gespräche mit allen Beteiligten durchgeführt, um gemeinsam zu einer Lösung zu kommen. Der Zeitaufwand war dabei höher als 3.5 Stunden. Bei den Informationsgesprächen ging es nur um die Weitergabe von Informationen mit einem Zeitaufwand unter einer Stunde.

Bezüglich des **Geschlechts** wandten sich 81 Frauen und 12 Männer (15.38 %) an die Gleichstellungsrätin. Betrachtet man die Muttersprache, wandten sich 62 Personen deutscher, 25 Personen italienischer 6 Personen ladinischer Muttersprache, 11 anderer Sprachen an die Gleichstellungsrätin.

3.2 THEMATIKEN/ANLIEGEN DER MEDIATIONEN, BERATUNGEN UND INFORMATIONSGESPRÄCHE

Die Hauptanliegen, mit denen die Gleichstellungsrätin in den Mediationen, Beratungen und Informationsgesprächen konfrontiert wurde, waren:

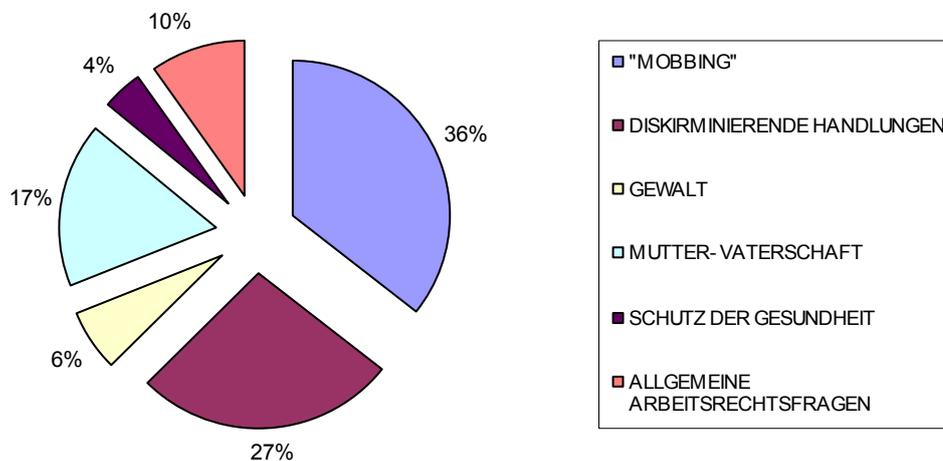
- Signalisierung/Anzeige von Mobbinghandlungen (Vielfalt von diskriminierenden Handlungen über einen längern Zeitraum hinweg, Intentionalität muss gegeben sein) und folglich Überprüfung/Lösungsfindung (33 Fälle)
- Einzelne diskriminierende Handlungen vonseiten des Vorgesetzten und/oder Arbeitskollegen/-innen (25 Fälle)
- Informationen zu Rechten als Mutter oder Vater (16 Fälle)
- Anwendung von Gewalt am Arbeitsplatz (6 Fälle)
- Unterlassung des Gesundheitsschutzes laut Gesetz (4 Fälle)
- Anfechtungen von Kündigungen (Begründet durch diskriminierende Faktoren, 2 Fälle)
- Allfällige Informationen möglicher Hilfsangebote und Institutionen, zu Bildungsrecht, Kündigungen ... (7 Fälle).

Die Zahlen belegen, dass das Thema „Mobbing“ grundsätzlich an Wichtigkeit zunimmt. Dabei muss ganz klar zwischen subjektiv empfundener und objektiv feststellbarer (auch im juristischen Sinne) Diskriminierung unterschieden werden. Aufgabe der Gleichstellungsrätin ist es, alle ihr zur Kenntnis gebrachten Fälle genau zu überprüfen und abzuwägen, welche Intervention notwendig ist. Eine Aufklärung über die Rechte als Arbeitnehmer/-in erfolgt dabei immer. Selbstverständlich werden alle Fälle von Mobbing oder einer anderen Form von Diskriminierung auch zur Anzeige gebracht oder geklagt. Von dieser Möglichkeit wurde im Jahr 2014 (ab Juli) einmal Gebrauch gemacht und zwar im Zusammenhang mit diskriminierender Pensionierungen.

Die Interventionen der Gleichstellungsrätin laufen dabei nach folgendem Procedere ab:



Prozentuell gesehen ergibt sich bezüglich der behandelten Thematiken folgendes Bild:



Tab. 2 Themen Beratungen, Mediationen, Informationsgespräche in Prozentzahlen

4. KOMMISSIONEN, ARBEITSGEMEINSCHAFTEN UND ZUSAMMENARBEIT MIT INSTITUTIONEN UND GEWERKSCHAFTEN

Die Gleichstellungsrätin hat, wie gesetzlich vorgesehen, ihre Funktion als Mitglied der Landesarbeitskommission, des Landesbeirates für Chancengleichheit für Frauen und des Begleitsausschusses der EU-Strukturprogramme im Jahr 2014 wahrgenommen.

Im Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen ist die Gleichstellungsrätin zusätzlich in den Arbeitsgruppen Politik und Arbeit vertreten und hat an den regelmäßigen Sitzungen teilgenommen.

Darüber hinaus ist sie Mitglied des Beirates Audit Familie und Beruf. Sie hat an den zwei Sitzungen von Juli und Dezember 2014 teilgenommen und sich mit ihrer Fachkompetenz eingebracht.

Weiters ist die Gleichstellungsrätin Mitglied der Allianz für Chancengleichheit, in der die zwei zuständigen Landesrätinnen, eine Regionalassessorin, die Präsidentinnen der Landesbeiräte für Chancengleichheit und die zwei Gleichstellungsrätinnen der Provinzen Bozen und Trient vertreten sind.



Die Teilnehmerinnen der Allianz für Chancengleichheit der zwei Provinzen

Zusätzlich zu den bereits genannten Institutionen hat die Gleichstellungsrätin im ersten Halbjahr ihres Amtes einen Schwerpunkt auf die **Netzwerkarbeit** gesetzt und mit Institutionen aus den verschiedensten Bereichen zusammengearbeitet. Beispielsweise seien hier die Handelskammer, der Bildungsweg Pustertal, der Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein, die Freie Universität Bozen und die Interessensverbände (z. B. Handel, Gastgewerbe, Handwerk ...) genannt.

Ein weiterer Schwerpunkt der Tätigkeit der amtierenden Gleichstellungsrätin in den ersten Monaten ihrer Amtszeit war die aktive Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften. Die Gewerkschaften bilden mitunter die wichtigsten Partner für die tägliche Arbeit. Durch gute Zusammenarbeit konnten bereits ab Beginn gute Ergebnisse erzielt werden.

5. GLEICHSTELLUNGSPLÄNE UND BERICHT ZUR SITUATION VON FRAUEN UND MÄNNERN IN SÜDTIROLER BETRIEBEN MIT MEHR ALS 100 MITARBEITER/-INNEN

Der Bericht zur Situation von Frauen und Männern in Südtiroler Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeiter/-innen wurde am 05. November 2014 im Palais Widmann bei einer Pressekonferenz vorgestellt. Die Gleichstellungsrätin hat, wie laut Gesetzesdekret (GVD) Nr. 198/2006 vorgesehen, zusammen mit dem AFI (Arbeitsförderungsinstitut) den Bericht ausgearbeitet. Dr.ⁱⁿ Wasserer Simone, die Vorgängerin der derzeitigen Gleichstellungsrätin, hatte bereits mit der Vorarbeit begonnen.

Der vorliegende Bericht liefert einen Überblick über die geschlechtsspezifische Beschäftigung in der Südtiroler Privatwirtschaft am Ende des Jahres 2013. Die wichtigsten Ergebnisse waren:

- Frauen sind in der Führungsriege stark unterrepräsentiert. Je höher die Hierarchieebene, desto niedriger der Anteil an Frauen.
- Die weibliche Beschäftigung ist von einer Vielzahl an Teilzeitarbeitsverhältnissen gekennzeichnet.
- Frauen sind in einem signifikant höherem Ausmaß von prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen.
- Das durchschnittliche Lohngefälle liegt auf der Führungsebene bei 27,8 %, bei den leitenden Angestellten bei 13,6 % und bei den Arbeiter/-innen, Lehrlingen und Angestellten bei 15 %.

Auf der Basis dieser teilweise besorgniserregenden Ergebnisse (speziell in Bezug auf die prekären Arbeitsverhältnisse) arbeitete die Gleichstellungsrätin einen Maßnahmenplan aus.

Die Gleichstellungsrätin ist laut dem Landesgesetz zur Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männer auch für die Gleichstellungspläne der Landesverwaltung zuständig. 2014 wurde bereits, zusammen mit dem Organisationsamt, mit der Vorarbeit begonnen und voraussichtlich im Herbst 2015 werden die Daten und der darauf aufbauende Maßnahmenkatalog vorgestellt.

6. SENSIBILISIERUNGS- UND REFERENTINNENTÄTIGKEIT

Aufgabe der Gleichstellungsrätin ist auch die Sensibilisierung der breiten Öffentlichkeit zum Thema der Ungleichbehandlung von Frau und Mann im Setting Arbeit. Dies wurde 2014 vor allem durch Medienberichte (siehe Punkt 7 Öffentlichkeitsarbeit) und Referentinnentätigkeit geleistet. Beispielweise war die Gleichstellungsrätin im November 2014 an der Freien Universität Bozen an der Fakultät für Bildungswissenschaften als Referentin zum Thema der Gleichstellung in Erziehungs- und Bildungsberufen tätig. Die Begegnung mit den Studierenden bot dabei die Möglichkeit, das Amt der Gleichstellungsrätin vorzustellen und mit den ausschließlich weiblichen Studierenden Mechanismen zu reflektieren, die dazu führen, dass eine hohe Anzahl an Pädagog/-innen weiblich sind und welche Möglichkeiten bestehen, Erziehungsaufgaben auch für Männer attraktiver zu machen.



Passend zum eben genannten Thema fand im Oktober 2014 ein Männercafé, organisiert vom Verein „Väter aktiv“, zum Thema „Männer in Erziehungs- und Bildungsberufen“ statt.

Darüber hinaus nahm die Gleichstellungsrätin an verschiedenen Tagungen teil. Anbei einige Beispiele:

- Internationales Symposium zur Berufs- und Lebenssituation von Frauen ab 50, organisiert vom AFB (Arbeiter-, Bildungs- und Freizeitverein)
- Tagung zum Thema Rentensplitting, organisiert vom Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen
- Tagung zum Thema Vereinbarkeit Beruf und Familie, organisiert vom Frauennetzwerk Wnet
- Tagung zum Thema Mutterschutz in Südtirol, Tirol und Graubünden, organisiert von der Abteilung Arbeit der Autonomen Provinz Bozen

Internationales Symposium	Convegno internazionale	Symposium on the topic
Berufs- und Lebenssituation von Frauen ab 50	Vita e lavoro delle donne ultracinquantenni	Career and life situation of women over 50



12. September 2014
in der Cusanus Akademie in
Brixen/Südtirol (I)

12 settembre 2014 all'Accademia
Cusanus a Bressanone/Alto
Adige (I)

12 September 2014
at the Cusanus Akademie i
Brixen (I)

AFB Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein
Energieforum Südtirol
Pfarrhofstraße 60, I – 39100 Bozen
Tel: 0039/0471/254199; Fax: 0039/0471/1880494
E-Mail: info@afb.bz



Diese Veranstaltung wird von der Europäischen Union unterstützt. Il convegno è sostenuto dall'Unione Europea

Plakat des internationalen Symposiums zur Berufs- und Lebenssituation von Frauen ab 50 Jahren

7. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Von Juli bis Dezember 2014 wurde regelmäßig in der Presse über die Tätigkeit der Gleichstellungsrätin berichtet. Das Hauptziel lag vor allem darin, das Amt bekannter zu machen und für das Thema der Diskriminierung am Arbeitsplatz zu sensibilisieren.

Die Themen der Berichterstattung gliederten sich im Groben in zwei Themenbereiche:

1. Antritt in das Amt der Gleichstellungsrätin und Zusammenarbeit mit Institutionen
2. Stellungnahme zu verschiedenen aktuellen Themen und Sensibilisierung

Anbei einige Auszüge aus der Berichterstattung:

7.1 Antritt in das Amt der Gleichstellungsrätin und Zusammenarbeit mit Institutionen

Wirtschaft

13.05.2014 16:48

Michela Morandini ist neue Gleichstellungsrätin



Beschlüsse der Landesregierung zu Forschung und Integration

Foto: lpa

Bozen - Zwei wichtige Weichen in Sachen Entwicklung - wenn auch in ganz unterschiedlichen Bereichen - hat die Landesregierung heute gestellt. Zum einen gab's das OK für die Programme von TIS und Eurac, zum anderen für jenes der Entwicklungszusammenarbeit. Zudem wurde mit Michela Morandini eine neue Gleichstellungsrätin ernannt und der Preis für Arbeitsintegration ausgeschrieben.

<http://www.suedtirolnews.it/d/artikel/2014/05/13/michela-morandini-ist-neue-gleichstellungsraetin.html>, 13.05.2014

Startseite » Chronik im Überblick » Lokal Artikel vom Dienstag, 13. Mai 2014

Neue Gleichstellungsrätin ernannt

Die Landesregierung hat am Dienstag die Nachfolgerin von Gleichstellungsrätin Simone Wasserer ernannt.



Michela Morandini - Foto: D

Diskutieren
Versenden
Drucken

1

Empfehlen

Teilen

Tweet

+1

Neue Gleichstellungsrätin ist Michela Morandini. "Sie ist Psychologin und Politikwissenschaftlerin und war Vizerektorin der Stiftung Vital", erklärte Landesrätin Martha Stocker nach der Sitzung der Landesregierung.

"Morandini war die Kandidatin mit der höchsten Punktezahl", so Stocker. Sie bedanke sich bei Wasserer, die "wichtige Weichen gestellt hat" für ihre großartige Arbeit in den vergangenen Jahren, so Stocker.

Morandini wurde von der Landesregierung auf der Grundlage eines Dreivorschlags auserkoren, der vom Landesbeirat für Chancengleichheit vorgelegt worden war.

<http://www.stol.it/Artikel/Chronik-im-Ueberblick/Lokal/ist->

Neue Gleichstellungsraetin-ernannt, 13.05.2014

salto.bz

POLITIK WIRTSCHAFT GESELLSCHAFT CHRONIK KULTUR MAGAZINE GRUPPEN BLOGS & COMMUNITY



user-beitrag

Die neue Gleichstellungsrätin

Michela Morandini: "Das Amt ist eine Herzensangelegenheit"

Freude und Glückwünsche von Südtirols Frauenvertretungen für die neue Gleichstellungsrätin Michela Morandini. Warum die aktuelle Vize-Direktorin der Stiftung Vital in ihrem Amt beide Geschlechter im Auge behalten will - und sich dennoch schwerpunktmäßig für eines einsetzen müssen wird.

Von Susanne Pitro 14.5.2014

Frage Morandini, von der Vize-Direktorin der Stiftung Vital zur neuen Gleichstellungsrätin. Kommt der neue Job wie gewohnt?
Michela Morandini: Zunächst ist das jetzt bloß zusammengefallen, doch das eine hat mit dem anderen nichts zu tun. Ich habe mich für das Amt der Gleichstellungsrätin beworben, bevor die Veränderungen bei der Stiftung Vital bekannt wurden. Und zwar auf Basis einer ganz persönlichen und bewusst getroffenen Entscheidung für das Amt, das für mich eine Herzensangelegenheit ist.

Ob Beirat für Chancengleichheit, Landesrätin Martha Stocker oder SVP-Frauenbeirat: Alle Frauen sind über die „besten Voraussetzungen“, die Sie für das Amt mitbringen. Was qualifiziert Sie für Ihren neuen Job?
"Vielmehr primär, dass ich mich schon immer für Themen der Gleichberechtigung interessiert habe, egal ob es um Rasse, sexuelle Orientierung oder Geschlecht ging. Ich habe schon in meiner Jugend ehrenamtlich in diesem Bereich gearbeitet, von der Aids-Hilfe bis zur Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigungen. Später ging es mir vor allem darum zu verstehen, welche Mechanismen hinter solch einer Ungleichbehandlung stehen. Also, es gab da immer so ein Ungerechtigkeitsgefühl, das mir ein Antrieb war mich in diesem Bereich weiterzubilden."

VERKNÜPFTE BEITRÄGE

GRANDE QUESTION...
"Cheerchez la femme!"

GLEICHSTELLUNG...
Simone Wasserer: "Geht doch Fußball spielen!"

ARTI DA NOSTRI
I PARTIRI DA STA...
ACOLISTA

<http://salto.bz/de/article/14052014/michela-morandini-das-amt->

eine Herzensangelegenheit, Juli 2014

Seit 1996 ÖSTERREICH JOURNAL

- » Aktuelle Nachrichten
- » Aktuelle Schlagzeilen
- » Aktuelles Österreichwetter
- » Magazin
- » Österreich Fotos
- » Der Euro im Bild
- » Bildschirmhintergründe
- » Unser Archiv / Humor
- » Radiobeiträge / Audio
- » Österr. Kulturforen
- » PAN-Dachverband
- » Nachrichten-Abonnement
- » daswienlied.at
- » Kontakt / Gästebuch
- » Statistik
- » Impressum

Direktlinks zu den Bundesländern



morandini

welweit OJ-Seiten

Google OK

http://www.oe-journal.at/index_up.htm?http://www.oe-journal.at/Aktuelles/!2014/0814/W4/42708!paKompatscher.htm,

27.08.2014

VERSTÄRKT SYNERGIEN NUTZEN

erstellt am 27.08.14 10.00 MEZ

Chancengleichheit mal drei bei LH Kompatscher

Bozen (Ipa) - Geschlechter-Gleichstellung mal drei gab's gestern am 25.08. im Büro von Landeshauptmann Arno Kompatscher. Dort hatten sich mit Ulrike Oberhammer, Präsidentin des Landesbeirats für Chancengleichheit, deren Stellvertreterin Franca Toffol und Gleichstellungsrätin Michela Morandini die Spitzen der Südtiroler Chancengleichheits-Bemühungen eingefunden.

Sowohl der Landesbeirat für Chancengleichheit, als auch die Gleichstellungsrätin kämpfen darum, geschlechterspezifische Diskriminierungen zu beseitigen und Frauen die selben beruflichen Chancen zu verschaffen. "Wir haben heute erneut gesehen, dass die Ziele der beiden Institutionen in vielen Bereichen die selben sind, weshalb es mir auch besonders wichtig ist, dass man Kräfte bündelt, die Zusammenarbeit sucht und so auch Synergien im Kampf um Chancengleichheit in Arbeitswelt und Gesellschaft schafft", so Landeshauptmann Kompatscher nach dem Treffen.

Zu diesem hatte er ganz bewusst die Spitze des Landesbeirats für Chancengleichheit in Person von Präsidentin Oberhammer und deren Stellvertreterin Toffol sowie die neue Gleichstellungsrätin Morandini gemeinsam geladen. "Wir haben die verschiedenen Möglichkeiten einer Zusammenarbeit ausgelotet", so Kompatscher, der zwei weitere Institution nicht außervor lassen möchte: "Das Bestreben geht dahin, auch die Volks- sowie die Kinder- und Jugendanwältin verstärkt in diese Zusammenarbeit einzubinden", so der Landeshauptmann.

Das Treffen genutzt haben die Spitzen des Chancengleichheits-Beirats und die Gleichstellungsrätin auch, um Kompatscher über die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit zu informieren. So setzt der Beirat weiter auf die Sensibilisierung der Bürger und auf die Beratung der Landesregierung in allen Fragen rund um die Gleichstellung der Geschlechter. "Der Umfang der Tätigkeiten des Beirats nimmt stetig zu und ist nur dank des ehrenamtlichen Einsatzes seiner Mitglieder zu bewältigen", so Kompatscher. Die Gleichstellungsrätin hat dagegen in erster Linie das Feld der Arbeit zu beackern und dort geschlechterspezifische Diskriminierungen zu verhindern. Michela Morandini bekleidet das Amt seit 1. Juli, allein in diesen wenigen Wochen hatte sie schon 45 Beratungsgespräche zu absolvieren.

ZURÜCK

Zusammen für die Chancengleichheit

TREFFEN: Geschlechtsspezifische Diskriminierung beseitigen und Frauen die selben Chancen verschaffen

BOZEN (LPA). Geschlechtergleichstellung mal drei gab es am Montag im Büro von Landeshauptmann Arno Kompatscher. Dort hatten sich Ulrike Oberhammer, Vorsitzende des Landesbeirats für Chancengleichheit, deren Stellvertreterin Franca Toffol und Gleichstellungsrätin Michela Morandini zusammen eingefunden.

Im Vordergrund dieses Treffens stand die Zusammenarbeit und dass Synergien im Kampf um Chancengleichheit in Arbeitswelt und Gesellschaft geschaffen werden, sagt Landeshauptmann Arno Kompatscher. Sowohl der Landesbeirat für Chancengleichheit als auch die Gleichstellungsrätin kämpfen darum, geschlechtsspezifische Diskriminierungen zu beseitigen und Frauen die selben beruflichen wie gesellschaftlichen Chancen zu verschaffen. „Wir haben erneut gesehen, dass die



Der Landeshauptmann als „Ironman“? Chancengleichheits-Vorsitzende Ulrike Oberhammer brachte Arno Kompatscher ein T-shirt mit – zur Erweiterung auch von Oberhammers Stellvertreterin Franca Toffol (links) und Gleichstellungsrätin Michela Morandini (rechts).

Ziele der beiden Institutionen in vielen Bereichen dieselben sind“, resümiert Kompatscher. Der Landeshauptmann kündigt an, dass er nun auch die Kinder- und Jugendanwältin in die Zusammenarbeit mit einbinden wolle.

Das Treffen ist laut Landesbeirat für Chancengleichheit und der Gleichstellungsrätin auch genutzt worden, um über ihre Tätigkeit zu informieren. So setzt der Beirat weiter darauf, die Bürger zu sensibilisieren und die Landesregierung in allen Fragen

rund um die Gleichstellung der Geschlechter zu beraten. Die Gleichstellungsrätin hat dagegen in erster Linie das Feld der Arbeit zu beackern und dort geschlechtsspezifische Diskriminierungen zu verhindern.

© Alle Rechte vorbehalten

Dolomiten, vom 27.08.14

Morandinis Antritt

Die neue Gleichstellungsrätin **Michela Morandini** ist seit Dienstag im Amt.

Mitte Mai wurde Michela Morandini als neue Gleichstellungsrätin ernannt. Die Arbeits-Landesrätin Martha Stocker und der Direktor der Landesabteilung Arbeit, Helmuth Sinn, haben sie am 1. Juli in ihr Amt in Bozen eingeführt.



Michela Morandini

Primäre Aufgabe der Gleichstellungsrätin ist es, die Gleichbehandlung von Frau und Mann in der Arbeitswelt zu gewährleisten. Sie ist Ansprechpartnerin für Frauen und Männer, die aufgrund ihres Geschlechtes am Arbeitsplatz direkt oder indirekt diskriminiert werden. In diesem Sinne ist sie auch Rechtsvertreterin vor Gericht oder bei Arbeitsstreitigkeiten. Morandini hat ihren Sitz in der Landesabteilung Arbeit im Landhaus 12.

Tageszeitung, 03.07.14

La nuova consigliera di parità ha incontrato la Stocker

BOLZANO

A metà maggio Michela Morandini è stata nominata nuova consigliera di parità, da questo mese è operativa a Bolzano nel nuovo incarico. Ieri le è stato dato il benvenuto dall'assessore provinciale Martha Stocker e del direttore della Ripartizione lavoro Helmuth Sinn. La consigliera di parità in Alto Adige ha, tra l'altro, il compito di contrastare le discriminazioni sul posto di lavoro basate sul genere di appartenenza e di proporre misure atte a realizzare la parità fra i generi nell'ambito del lavoro. Inoltre persegue l'obiettivo delle pari opportunità.



Michela Morandini con l'assessore

Alto Adige, 03.07.14



Gruppenbild mit Damen (v.l.): Abteilungschef Helmut Sinn, Gleichstellungsrätin Michela Morandini und Landesrätin Martha Stocker.

Neue Gleichstellungsrätin ist jetzt in Amt und Würden

BOZEN (LPA). Mitte Mai wurde Michela Morandini als neue Gleichstellungsrätin ernannt. Arbeitslandesrätin Martha Stocker und der Direktor der Landesabteilung Arbeit, Helmut Sinn, haben sie zum 1. Juli in Bozen in ihr Amt eingeführt. Primäre Aufgabe der Gleichstellungsrätin ist es, die Gleichbehandlung von Frau und Mann in der Arbeitswelt zu gewährleisten. Sie ist Ansprechpartnerin für alle, die aufgrund ihres Geschlechtes am Arbeitsplatz diskriminiert werden. Insofern ist sie Rechtsvertreterin vor Gericht oder bei Arbeitsstreitigkeiten. Neben ihrer Beratungsfunktion setzt sie Maßnahmen zur Gleichstellung am Arbeitsmarkt um. Die Gleichstellungsrätin sitzt in zahlreichen Beiräten, allen voran in der Landesarbeitskommission. Landesrätin Stocker freut sich über Morandinis Arbeitsbeginn: „Sie setzt sich beruflich bereits seit Jahren mit dem Thema der Chancengleichheit auseinander und bringt optimale Voraussetzungen für die Tätigkeit mit.“ Die Gleichstellungsrätin hat ihren Sitz in der Abteilung Arbeit im Landhaus 12, Kanonikus-Michael-Gamper-Straße, in Bozen. Sprechstunden können ab sofort nach vorheriger Vereinbarung unter Tel. 0471/41 85 07 oder via E-Mail an gleichstellungsraetin@provinz.bz.it in Bozen, Brixen, Bruneck und Meran in Anspruch genommen werden.

Dolomiten, 03.07.14



<http://www.regioni.it/dallegioni/2014/07/02/operativa-la-nuova-consigliera-di-parita-morandini-355121/>, 02.07.2014

7.2 Stellungnahme zu verschiedenen aktuellen Themen



Tageszeitung, 12.10.2014



<http://www.salto.bz/article/14082014/karriere-contra-familie-wer-killt-wen>, 15.08.2014

Morandini: «Copiamo dal Nord Europa»

La consigliera di parità indica la strada: c'è bisogno di un cambio culturale, i cda misti sono un valore

di BOLZANO

«Per quanto riguarda la parità di genere nel mondo del lavoro siamo ancora molto lontani dagli standard europei. Da noi il 9% dei dirigenti sono donne. In Europa viaggiamo su cifre inferiori al 30% con picchi nei paesi scandinavi che arrivano al 50%». E Michela Morandini, la nuova consigliera di parità della Provincia a parlare. Lo studio prodotto dall'Istituto promozionale lavoratori (Ipl) sulla situazione occupazionale di uomini e donne in Alto Adige è stato commissionato direttamente dal suo ufficio ed è let a proporne analisi e ricche per invertire questo trend assolutamente negativo.

Morandini, come mai le donne, da noi, non riescono a infrangere il "soffitto di vetro"?

«È una questione prima di tutto culturale. In Nord Europa hanno migliorato il ruolo del consiglio di amministrazione misto: compari, non solo da uomini e donne ma anche da giovani e



La consigliera di parità della Provincia Michela Morandini (Foto Minima)

anziani e da persone appartenenti a diverse classi sociali, rappresenta un grande valore soprattutto economico: così, infatti, è più facile comprendere e controllare le diverse esigenze del mercato. E poi in quei Paesi c'è un'altra concezione sociale della donna che noi non riusciamo neanche a cambiare.

La donna a casa con la famiglia e l'uomo a lavoro? Esatto. Si prenda il dato sul

numero di aspettative prese per permessi e maternità: il nostro studio dice che su 100 domande 96 sono state di donne e solo 4 di uomini. In Nord Europa se un padre decide di stare a casa ad accudire i figli addirittura acquilisce punti in azienda. Lì questa è la normalità e anzi per lui si trasferisce la più sana delle sicurezze ma anche economiche in termini di incentivi.

La Provincia di Bolzano come si sta muovendo per cambiare le cose?

MICHELA MORANDINI

Per invertire il trend negativo servono leggi più chiare e incentivi per le imprese virtuose. Le donne, poi, devono far rispettare i loro diritti

ammontare per accogliere le donne: si pensi agli enti aziendali, o a quello che ha fatto un'impresa locale che ha dato 3 giorni in più di ferie per ogni neo-papà. Queste iniziative vanno sostenute. Infine dobbiamo puntare sulle stesse lavoratrici: dobbiamo creare figure di manager donna capaci e strutturate. E questo, in parte, lo siamo già facendo grazie alla Camera di Commercio che gestisce una serie di corsi di formazione sulla leadership. E dobbiamo uniformare di più.

Che vuol dire "informare di più"?

«Vuol dire che le donne spesso non conoscono i loro diritti e non hanno la forza di farli rispettare. Non è possibile che i parità di posizioni vengano pagate di meno dei loro colleghi uomini. Adirittura le dirigenti arrivano a ricevere il 27% in meno di stipendio del loro pari maschi. C'è ancora tanto da fare per raggiungere la parità di genere. Il "soffitto di vetro" è ancora molto spesso e duro da abbattere. (f.p.)

Alto Adige, 06.11.2014

DREI FRAGEN AN ...

Gleichstellungsratin Michela Morandini

„Dolomiten“: Wie zufrieden sind Sie mit den aktuellen Beschäftigungsdaten?
 Michela Morandini: Ich bin negativ überrascht. Besonders besorgniserregend ist, dass Frauen gebildet in prekären Arbeitsverhältnissen stecken. Zusammen mit dem hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten bildet das eine weibliche Altersarmut, die kein soziales System mehr stützen kann. Wie müssen dringend intervenieren.

„D“: Wer muss was tun?
 Morandini: Es muss sich auf drei Ebenen etwas verändern. Zum einen muss die Politik eingreifen, etwa durch finanzielle Anreize für Betriebe. Unsere Betriebe müssen neue Arbeitsmodelle entwickeln und in ihren Führungsstellen moderner werden, diese müssen in ihrer Zusammensetzung die Wirklichkeit widerspiegeln. – Insbesondere Geschlecht, Alter, Herkunft.

„D“: Und die dritte Ebene?
 Morandini: Die Frauen müssen an sich selbst arbeiten und

Frauen in der Privatwirtschaft: Weniger Verdienst, seltener Karriere, dafür häufiger in prekärer Arbeitssituation

So viel weniger verdienen Frauen – nach Position

23,4%	22,1%	15,6%	12,0%	10,3%	17,8%
-------	-------	-------	-------	-------	-------

Luft für Frauen oben dünner

AFI-BERICHT ZUR BESCHÄFTIGUNGSSITUATION; Führungsebene männlich, prekäre Beschäftigung weiblich

BOZENO (it). Die gläserne Decke, es gibt sie immer noch. Und schlimmer noch: Sie wird wieder dicker. Denn während 2008 noch 13 Prozent der Führungskräfte in der Privatwirtschaft weiblich waren, sind es mittlerweile nur mehr neun. Und noch etwas bringt der aktuelle AFI-Forschungsbericht zur Beschäftigungssituation ans Licht: Frauen stecken häufiger in prekären Arbeitssituationen.

Alle zwei Jahre erstellt das Arbeitsmarktforschungsinstitut AFI im Auftrag der Gleichstellungsratin einen Bericht zur Beschäftigungssituation in Südtirol. Befragt werden Betriebe der Privatwirtschaft mit über 100 Beschäftigten. Getrennt würde der aktuelle Bericht vorgestellt – und er zeigt: „Frauen sind in Südtiroler Mittel- und Großbetrieben in wesentlichen Sektoren den Männern nicht gleichgestellt.“

Während der Anteil der Frauen unter den Beschäftigten von 2008 auf 2013 insgesamt um 3,7 Prozentpunkte gestiegen ist, ist er bei den Führungskräften zurückgegangen. 2008 waren noch 13,3 Prozent der Führungskräfte weiblich, 2013 nur mehr knapp sechs Prozent. Und das ist unabhängig vom Gesamtanteil der Frauen im Betrieb“, erläuterte Vogliotti.

Bei dem Männer ist dies nur jeder sechste. Und laut Bericht bleiben diese Frauen auch viel häufiger „im Sumpf der Prekarität“ stecken, das heißt, sie bekommen im Anschluss seltener als ihre männlichen Kollegen einen unbefristeten Vertrag.

Frauen erhalten im Betrieb zudem weniger Ausbildung. So nehmen sie seltener an Kursen teil und erhalten weniger Ausbildungsstunden. „Frauen werden von den Betrieben seltener zur Fortbildung eingeladen, aber sie haben auch durch die Doppelbelastung Familie und Beruf weniger Zeit, solche Angebote wahrzunehmen“, erläuterte Vogliotti. Keine Besserung verspricht der Bericht auch in Sachen Einkommensschere: Frau muss im Durchschnitt 60 Tage mehr arbeiten, um denselben Lohn wie ein Mann in vergleichbarer Stellung zu erhalten. Denn sie verdienen im Schnitt 17,8 Prozent weniger.

„Wenn ein Mann am 31. Dezember aufhört zu arbeiten, arbeitet eine Frau fürs gleiche Gehalt noch bis Anfang März weiter“, so Vogliotti. Die Schere nimmt dabei zu, je weiter man die Karriereleiter hinaufschaut. Auf der Führungsebene verdient Frau laut AFI-Bericht bereits 23,4 Prozent weniger.

Dolomiten, 06.11.2014

8. ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Seit November 2014 ist das Amt der Gleichstellungsrätin beim Südtiroler Landtag angesiedelt und ist somit, neben der Volks-, Kinder- und Jugendanwaltschaft und dem Beirat für Kommunikation, die vierte Anwaltschaft des Landes.

Ein großes Problem stellt die Tatsache dar, dass die Gleichstellungsrätin derzeit weder Mitarbeiter/-innen noch ein Budget zur Verfügung hat. Dies führt dazu, dass es weder möglich ist, der stetig anwachsende Anzahl von Sprechstundenanfragen nachzukommen noch dem umfangreichen Tätigkeitsprofil gerecht zu werden, auch können keine Sensibilisierungskampagnen gestartet werden. Deshalb ist die Einstellung mindestens einer/s Mitarbeiter/-in und die Zuweisung eines Budgets unbedingt notwendig.

Trotz der äußerst knappen Ressourcen wurde schwerpunktmäßig 2014 bereits an folgenden organisatorischen Aspekten gearbeitet:

- Einführung von Qualitätsstandards bei der Abwicklung der Sprechstunden (Beratungen, Mediationen, Informationsgespräche)
- Ausarbeitung von Formblättern
- Digitalisierung der alltäglichen Verwaltungsarbeit.

Zusätzlich wurde bereits 2014 zusammen mit den anderen Anwaltschaften begonnen, an Synergien zwischen den Anlaufstellen zu arbeiten und damit eine Qualitätssicherung zu garantieren. Dieser Prozess wird 2015 weitergeführt.

9. AUSBLICK UND THEMENSCHWERPUNKTE 2015

Alle Tätigkeiten des Jahres 2014 werden weitergeführt, wobei 2015 der Schwerpunkt auf folgende Aspekte gelegt wird:

1. Sensibilisierung zum Thema der indirekten und direkten Diskriminierungen am Arbeitsplatz, im Besonderen zu Mobbing
2. Ausbau der Sprechstunden
3. Netzwerkarbeit
4. Organisationsentwicklung.

1) Sensibilisierung zu direkten und indirekten Diskriminierungen am Arbeitsplatz, im Besonderen zum Thema Mobbing

Die verschiedenen Medien (Print, Digital) werden genutzt, um zum Thema der Diskriminierungen am Arbeitsplatz, besonders des Mobbings, die breite Bevölkerung zu informieren und ein Bewusstsein für das Thema zu schaffen. Dies ist wichtig, da nach Erfahrung der Gleichstellungsärztin betroffene Personen sich erst sehr spät an Institutionen und Gewerkschaften wenden. Darüber hinaus soll durch Vorträge und sonstige Referentinnentätigkeit Aufklärungsarbeit auch für Arbeitgeber/-innen, die einen wesentlichen Anteil an der Gesundheit am Arbeitsplatz haben, geleistet werden.

2) Sprechstunden

Aufgrund der eingeschränkten Ressourcen konnten südtirolweite Sprechstunden 2014 nicht immer gewährleistet werden. Im Jahre 2015 werden Möglichkeiten gesucht, die Sprechstunden regelmäßig in allen Bezirken anzubieten.

3) Netzwerkarbeit

Auf die bereits 2014 begonnene Bildung von tragfähigen Netzwerken zur Gleichstellung der Geschlechter soll im Jahre 2015 aufgebaut werden. Besonderer Fokus wird dabei auf die Zusammenarbeit mit den Interessensverbänden aus Industrie, Handel und Handwerk und den Gewerkschaften gelegt.

4) Organisationsentwicklung

Das Amt der Gleichstellungsrätin wird mittels eines Organisationsentwicklungsprozesses weiterentwickelt. Dabei werden grundsätzliche organisatorische Aspekte wie auch die Synergiebildung zwischen den Anwaltschaften im Mittelpunkt stehen.

ABSCHLIESSENDE WORTE

Dieser Bericht dokumentiert in zusammenfassender Form die Tätigkeiten der amtierenden Gleichstellungsrätin von Juli bis Dezember 2014. Vieles muss in den nächsten Jahren und Jahrzehnten noch getan werden, eines erscheint aber klar: Dies gelingt nur, wenn unter anderem tragfähige Netzwerke ausgebaut werden und erkannt wird, dass

„die Frage der Gleichstellung der Geschlechter nicht nur eine Frage der wirtschaftlichen Teilhabe ist. Sie ist ein moralischer Imperativ – ein Imperativ der Fairness und Gerechtigkeit, der zahlreiche politische, soziale und kulturelle Dimensionen hat.“

Gleichstellung der Geschlechter – Zeit zu handeln, OECD 2012



Südtiroler Landtag
Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano
Cunsej dla Provinzia autonoma de Bulsan

Gleichstellungsrätin | 39100 Bozen | Cavourstraße 23/c
Consigliera di parità | 39100 Bolzano | Via Cavour, 23/c
Consulënta por l'avalianza dles oportunitês | 39100 Bulsan | Streda Cavour 23/c

Tel. 0471 326 044 | Fax 0471 981 229
gleichstellungsraetin@landtag-bz.org | www.landtag-bz.org
consiglieradiparita@consiglio-bz.org | www.consiglio-bz.org