

KULTUR

ELLE

Inhalt

Egalité salariale	2
Lohngleichheit	3
Gender und Werte bei der Berufswahl	4
De quel genre est votre choix professionnel ?	6
Silvia Steidle et le portemonnaie municipal	7
Buchbesprechung/Agenda	8

Editorial

Liebe LeserIn

Nach wie vor übernehmen mehrheitlich Frauen neben den beruflichen auch soziale Aufgaben. Die Gesellschaft honoriert dies wenig, als Erfahrung im Beruf fällt es kaum ins Gewicht, bei den Renten wird Carearbeit nicht angerechnet. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ist nach wie vor ein Thema, ebenso sind es die neuen Arbeitszeitmodelle, die sich nur marginal durchsetzen können. Gleiches AHV-Rentenalter hingegen hat Erfolg – bei den Pflichten sind wir ganz vorn. Aber das Drama beginnt bei der Berufswahl: Junge Frauen wählen Berufe, die ihnen später die Flexibilität bieten, Familie und Arbeit unter einen Hut zu bringen. Wer dies nicht tut, ist eine Karrierefrau – und das ist durchaus abschätzig gemeint. Es gibt also nach wie vor viel zu tun!

Chère lectrice, cher lecteur,

En dépit de progrès perceptibles, même les femmes actives professionnellement continuent d'assumer l'essentiel des tâches sociales. La société ne se montre pas reconnaissante pour autant, puisque le travail de care n'est guère comptabilisé au recrutement et même pas du tout à la retraite. La hausse de l'âge de la retraite fait (presque) l'unanimité, pour l'égalité salariale, on peut toujours attendre! L'assouplissement des modèles de travail traîne les pieds. A vrai dire, le piège se referme dès le moment du choix professionnel, lorsque les filles sélectionnent un métier pour sa comptabilité avec une potentielle famille. La femme qui pense d'abord à ses intérêts est une carriériste, ce qui ne résonne pas du tout comme un compliment. L'heure de nous reposer sur nos lauriers n'a pas encore sonné.

Money ist sexy

... aber nicht bei Frauen

(Résumé en français à la page 6)

Frauen und Geld: Schauen wir uns die sexistischen Witze zum Thema an! Frauen und ihre Verschwendungssucht erscheinen so oft wie Witze zu Sex, Dummheit und Hinterlist. Männer und Geldwitze sind eine seltene Angelegenheit, ausser es handelt sich um Schotten oder Juden.

Grundsätzlich ist Geld eigentlich ein praktisches Tauschmittel, kann ich doch nicht überall ein gerupftes Huhn gegen einen Haarschnitt eintauschen. Geld ermöglicht die Zirkulation der Güter und Dienstleistungen in der modernen Welt.

Moralisch ist Geld, Gier und Geiz ein gewichtiges Thema. Nicht das Geld selbst ist verwerflich, sondern die Liebe zum Mammon, eben so wie das Horten, Nicht-Teilen und Macht-Ausüben.

Bei Frauen wird es komplizierter: Geld wirkt bei ihnen generell suspekt, unanständig, unlauter, unbescheiden, unverdient. Lange haben Frauen meist für andere gearbeitet, ohne Geld, nach dem Tauschprinzip: gegen Unterhalt und Schutz der Kinder, gegen Schönheit und weitere Dienstleistungen – für Gotteslohn. Als unselbstständige Wesen hatten Frauen selten Geld. Sexistische Witze widerspiegeln somit eine gewisse gesellschaftliche Realität: Frauen gaben das Geld der Männer aus.

Heute wollen Frauen Lohn. Nicht (nur) für die Hausarbeit. Sie verlangen, was sie verdienen. Aber was verdienen sie denn? Auch wir Frauen haben abschätzig Klischees verinnerlicht. So kursiert immer noch die Karikatur, dass der Lohn der verheirateten Frau als Zweitlohn den Middleclass-Familien-Lifestyle versüsst oder als Taschengeld für frivolen Luxus steht – Ferien, Auto, Kleider, Kosmetik, Thermalbad. Nicht weniger giftig ist das höhnische Urteil: «Sie macht es nur wegen dem Geld». Früher hat sie für Gotteslohn und gemäss ihrer Natur genährt, gepflegt, getröstet, erzogen. Nun will sie Geld dafür, pfui. Geld wird schmutzig: «Sie prostituiert sich». Physisch oder seelisch. Wer hört da nicht Sünde? Nur: Was machen denn Männer nur wegen dem Geld?

Geld ist sexy, bei Männern. Weil Geld Macht bedeutet. Die Macht über die Möglichkeiten



des eigenen Lebens, Gestaltungsmacht und Macht über die anderen. Macht zieht an. Als Frau an der Seite oder nur schon im Windschatten der Macht ist es immer noch angenehmer, als macht- und schutzlos im Regen zu stehen.

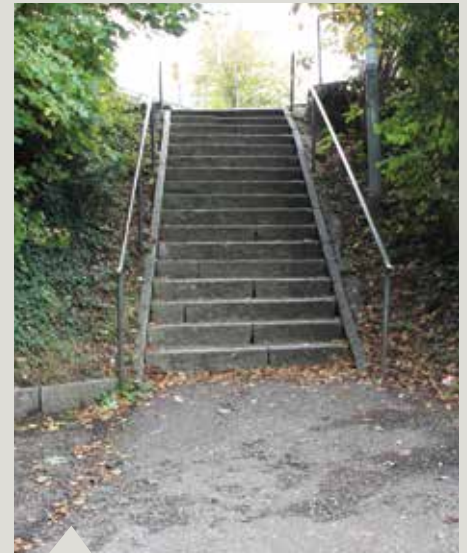
Mächtige Frauen sind nicht anziehend, im Gegenteil, sie flössen Angst ein. Gilt eine Frau als mächtig, stösst sie auf Ablehnung, ist sie nett und machtlos, wird sie nicht ernst genommen – auch bei Lohnverhandlungen. Somit ist der Pfad zwischen sozialer, menschlicher Akzeptanz einerseits sowie Einfluss und Gestaltungsmacht andererseits extrem eng.

Wir müssen unser Verhältnis zu Geld wie zu Macht überdenken und differenziert angehen. Geld und Macht als Instrumente ansehen, die sich menschenfreundlich oder – verachtend einsetzen lassen. Geld kann Menschen Reisen zum Mond, aber auch freie Zeit, gesunden Wohnraum, gute Betreuung, Bio- und Fairtradeprodukte, Entwicklungshilfe und sinnvolle Abstimmungskampagnen finanzieren. Und vor allem müssen wir es schaffen, Frauen nicht stets zu ihrem Nachteil nach anderen Massstäben als Männer zu messen.

Nicole Ding



Place Centrale / Zentralplatz



Marie Louise Blöschweg

Instaurer l'égalité salariale, l'adieu aux stéréotypes de genre

Barbara Ruf, Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme

L'égalité des salaires est l'un des principaux indicateurs de l'égalité. En 2012 l'écart entre le salaire médian des femmes et celui des hommes dans le secteur privé se situait à 18,9 pour cent, au détriment des femmes. Cet écart s'explique en grande partie par les particularités du travail au féminin. Il reste une partie qui n'a pas d'explication objective et qui donc est jugée discriminatoire. Selon les calculs de l'Office fédéral de la statistique, cette partie correspond à 40 pour cent environ de l'écart total. Avec les statistiques, on oublie souvent que la différence entre les salaires des femmes et des hommes n'est pas une donnée purement abstraite mais l'expression d'une réalité économique et sociale.

Les jalons sont posés déjà au moment du choix d'une profession. Plus souvent que les jeunes hommes, les jeunes femmes choisissent une profession dans laquelle les salaires sont peu élevés. Quand leur choix est de type plutôt conformiste et classique, elles sont donc financièrement désavantagées. A l'entrée dans la vie professionnelle, les différences salariales sont particulièrement marquées. Comme le montre l'étude BELODIS, la discrimination au moment de l'entrée dans la vie active se chiffre à 7 pour cent. Les jeunes ne prennent souvent conscience de cette réalité qu'au moment de fonder une famille, lorsqu'il s'agit de négocier au sein du couple qui va assurer quelle part du travail rémunéré et du travail familial. Les différences salariales favorisent la répartition classique des rôles au sein de la famille. La conséquence de ce choix, c'est que pour la personne qui n'exerce pas d'activité professionnelle ou alors à un faible taux d'occupation, les chances de trouver un emploi s'amenuisent. Il n'y a pas de prévoyance vieillesse et en cas de divorce, il y a un risque de se retrouver avec le minimum vital. Bien plus souvent que les hommes, en effet, les femmes âgées sont tributaires des prestations complémentaires.

Il arrive que d'aucuns renvoient aux femmes elles-mêmes la responsabilité de leur bas revenu, suggérant que c'est à cause de leur choix professionnel, de leur maladresse dans la négociation de leur salaire et de leur manque d'ambition. Dans cette argumentation, les femmes sont moins disposées à la performance que les hommes. Une ana-

lyse plus attentive révèle cependant que les différences salariales reflètent les stéréotypes et les rôles classiques qui sont profondément inscrits dans le tissu de la société et de l'économie. La responsabilité de la rupture de ces modèles ne peut incomber aux femmes exclusivement. Pour l'égalité salariale il faut un profond changement de culture aux niveaux structurel, entrepreneurial et individuel.

Au Bureau cantonal de l'égalité nous nous investissons pour l'ouverture du choix professionnel et des projets de vie des jeunes. A l'école, à la maison et dans les entreprises formatrices, les filles et les garçons doivent être confortés dans leur volonté d'envisager un large éventail de professions. Il est important que les jeunes puissent examiner et discuter très tôt en famille les avantages et les inconvénients des différents modèles. Il est également important à nos yeux que les incitations négatives du système fiscal par rapport à la conciliation travail-famille doivent être supprimées et que les structures d'accueil doivent contribuer à alléger la vie des familles. La réduction des discriminations salariales figure pour nous très haut sur la liste des priorités. Dans le canton de Berne, les entreprises qui bénéficient de subventions publiques devront dorénavant garantir l'égalité des salaires. Conjointement avec le réseau de Business and Professional Women BPW, nous proposons aux femmes des cours de négociation salariale. Il est vrai que les entreprises et non les femmes ont la responsabilité d'assurer l'égalité des salaires inscrite dans la Constitution. Mais si les femmes se préparent bien avant leur entretien et qu'elles présentent de manière convaincante leurs performances et leurs succès, elles donnent clairement à comprendre qu'elles demandent à être respectées.



Place centrale / Zentralplatz: Maison Jordi-Kocher Haus

Lohngleichheit herstellen heisst Geschlechterstereotypen aufbrechen

Barbara Ruf, Kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Lohngleichheit ist einer der zentralen Indikatoren zum Stand der Gleichstellung. 2012 betrug der Medianlohnunterschied zwischen Frauen und Männern in der Privatwirtschaft 18.9 Prozent zu Ungunsten der Frauen. Lohnunterschiede lassen sich zum grossen Teil mit den Besonderheiten der weiblichen Erwerbstätigkeit erklären. Daneben bleibt ein Unterschied, der nicht objektiv erklärbar ist und als Diskriminierung gilt. Dieser Teil macht nach den Rechnungen des Bundesamts für Statistik etwa 40 Prozent der Lohndifferenz aus. Oft rückt in den Hintergrund, dass die Lohnunterschiede nicht eine abstrakte Ziffer sind, sondern die soziale und wirtschaftliche Realität von Frauen und Männern beeinflussen.

Bereits mit der Berufswahl werden Weichen gestellt. Junge Frauen wählen häufiger als junge Männer Berufe, in denen die Löhne niedriger sind. Die geschlechtsrollenkonforme Berufswahl bestraft junge Frauen finanziell. Beim Einstieg ins Berufsleben öffnet sich die geschlechtsspezifische Lohnschere weiter. Wie die Studie BELODIS zeigt, liegt die Lohndiskriminierung beim Berufseinstieg bei 7%. Junge Leute werden sich der Lohnunterschiede oft erst bewusst, wenn es bei einer Familiengründung auszuhandeln gilt, wer in der Partnerschaft welchen Anteil an Erwerbs- und an Familienarbeit übernimmt. Die unterschiedlichen Löhne begünstigen die klassische Rollenteilung in der Familie. Folge dieser Entscheidung ist, dass sich für die nicht oder kaum erwerbstätige Person die künftigen Erwerbschancen verkleinern. Die soziale Vorsorge fürs Alter fällt weg und im Scheidungsfall besteht das Risiko, unter das Existenzminimum zu fallen. Im Alter sind Frauen sehr viel häufiger auf Ergänzungsleistungen angewiesen als Männer.

Oft wird unterstellt, dass Frauen an ihrem schlechteren Einkommen selbst schuld sind, weil sie die falschen Berufe wählen, den Lohn schlechter verhandeln und weniger karriereorientiert sind. So seien Frauen etwa weniger leistungsbereit als Männer. Die genaue Betrachtung der Thematik zeigt, dass sich in den Lohnunterschieden Rollenbilder und Stereotypen widerspiegeln, die in Gesellschaft und Wirtschaft tief verankert sind. Es kann nicht alleine in der Verantwortung der Frauen liegen, diese aufzubrechen. Für mehr Lohngleichheit braucht es einen tiefgreifenden Kulturwandel auf struktureller, betrieblicher und individueller Ebene.

Als kantonale Fachstelle für Gleichstellung engagieren wir uns für eine Öffnung der Berufswahl und Lebensentwürfe junger Leute. Junge Frauen und Männer sollen an der Schule, im Elternhaus und in den Lehrbetrieben bestärkt werden, ein breiteres Spektrum von Berufen in Betracht zu ziehen. Auch sollen sich junge Leute frühzeitig mit den Vor- und Nachteilen der verschiedenen Rollenmodelle in der Familie auseinandersetzen können. Wichtig ist für uns auch, dass die negativen Anreize der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Steuersystem abgebaut werden und Betreuungsstrukturen Familien entlasten. Hohe Priorität hat für uns weiter der Abbau von Lohndiskriminierungen. Im Kanton Bern werden inskünftig Betriebe, die staatliche Gelder empfangen, die Lohngleichheit gewährleisten müssen. Zusammen mit den BPW bieten wir auch Lohnverhandlungskurse für Frauen an. Zwar liegt es nicht in der Verantwortung der Frauen, sondern der Unternehmen, die in der Verfassung verankerte Lohngleichheit zu gewährleisten. Wenn aber Frauen für das Lohngespräch gut vorbereitet sind und ihre Leistungen und Erfolge überzeugend darstellen, signalisieren sie klar, dass sie respektiert werden wollen.



Barbara Ruf

Barbara Ruf, Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Bern. Sie hat Sozialarbeit und öffentliche Verwaltung studiert. Seit 2001 ist sie die Leiterin der Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Bern. Die Fachstelle bietet ein interessantes Veranstaltungs- und Kursangebot an, beispielsweise zu Lohnverhandlungen für Frauen oder zum Gleichstellungsgesetz im Arbeitsalltag. www.be.ch/gleichstellung



Place du Bourg – Burgplatz – Justitia



Rue de la Gare / Bahnhofstrasse

Gender und Job: Welches Geschlecht hat Ihre berufliche Entscheidung?

(Résumé en français à la page 6)

frac berät und unterstützt Frauen in allen Fragen rund um die Berufstätigkeit. Welche Bilder, Vorstellungen und Erwartungen haben Frauen, wenn sie sich an das frac wenden? Ticken sie bei beruflichen Entscheidungen anders als Männer? Ein unvollständiger Rundgang durch unsere Erfahrungen.

Frauen kommen nicht primär für die Berufswahl ins frac: Dazu sind Familie, Berufsberatung, Schule und Gleichgesinnte prägend. frac berät vor allem Frauen zu Fragen der Erwerbstätigkeit; auch Paare oder einzelne Männer zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Welche Anliegen bringen die Frauen vor?

Es lassen sich drei Kategorien unterscheiden: solche, die

- Schwierigkeiten am Arbeitsplatz lösen wollen (Konflikte, Unter- oder Überforderung, Lohnfragen, Stellenverlust, Arbeitszeugnisse);
- hinsichtlich der Stellensuche wissen wollen, wie sie ihre Kompetenzen und Erfahrungen im Bewerbungsdossier gut verkaufen können und mit welchen Strategien sie erfolgreich eine Stelle finden können;
- am bisherigen beruflichen Kurs etwas ändern müssen oder wollen.

In der letzten Kategorie fallen verschiedene Motive auf:

Frauen fühlen sich in der Sackgasse und wollen die berufliche Richtung ändern.

- Die private Situation hat sich verändert (Kinder, Trennung, Kinder werden gross, usw.).
- Sie kommen qualifiziert aus dem Ausland und suchen den beruflichen Anschluss.
- Sie sind zu wenig qualifiziert (keine Ausbildung oder kein anerkanntes Diplom) und wollen trotzdem eine interessante Stelle finden.
- Sie haben ihre beruflichen Ambitionen zugunsten der Familie zurückgestellt und wollen jetzt wieder durchstarten.
- Sie übernehmen im Betrieb eine neue Funktion und wollen sich gut darauf vorbereiten.

- Sie haben einen gesundheitlichen Crash erlitten und wollen für mehr Gleichgewicht zwischen Job und Privatleben sorgen.
- Sie wollen dem Partner mehr Verantwortung im Haushalt / in der Erziehung überlassen.

Die ursprüngliche Berufswahl, oder eben «Nicht»-Wahl, ist prägend für das berufliche Leben der Frau, wenn auch nicht abschliessend. Die Berufswelt ist unsicherer, aber auch flexibler geworden, dank unzähligen Weiterbildungsmöglichkeiten und Passerellen-Angeboten, die grundsätzlich jeden Ausbildungsweg erlauben. Dasselbe gilt für die gewählten Lebenskonzepte. Bei Veränderungen ist es oft eine Gratwanderung, Realität und Wünsche auszutarieren.

Frauen wollen (nicht) das Gleiche wie Männer

Weiterhin stossend ist, dass Frauen bei gleichwertiger Arbeit rund 20% weniger verdienen. Anders ausgedrückt, sie arbeiten für den gleichen Lohn 2,5 Monate gratis – oder haben Männer 2,5 Monate mehr Ferien? Mit steigender Qualifikation und zunehmendem Alter öffnet sich der Graben weiter. Erschwerend kommt dazu, dass sich viele Frauen für unterbezahlte Berufssparten entscheiden- Pflege, Betreuung, Erziehung. Diese gewinnen ihrerseits an Wert, wenn Männer einsteigen. Umgekehrt sinkt der Wert von Männerberufen mit zunehmender Präsenz von Frauen.

Tatsache bleibt, dass Frauen oft Teilzeit arbeiten, sich mehrheitlich um Kinder, Haushalt und Angehörige kümmern. Das schadet ihnen beruflich, selbst wenn sie keine Kinder haben (genereller Schwangerschaftsverdacht): bei der Anstellung, bei Beförderungen, bei der Pensionskasse.

Umgekehrt arbeiten Männer Vollzeit und der Wunsch nach Teilzeit schadet ihnen beruflich. Weniger, wenn sie eine Dissertation schreiben, als wenn sie ihre Kinder betreuen möchten.

Wenn Frauen nach einem vollen oder teilweisen Ausstieg wiedereinsteigen müssen, meist aus finanziellen Gründen, sind sie zu allem



Rue Dufour – Dufourstrasse



Faubourg du Lac – Seevorstadt

bereit. Wenn aber kleinere Kinder da sind, haben diese fast immer absoluten Vorrang und die berufliche Aktivität wird um die Betreuungsmöglichkeiten herum geplant. Die von der Arbeitswelt geforderte Flexibilität kann «frau» so nicht bieten und gerät somit automatisch in eine schlechte Verhandlungsposition.

Bei Männern ist dies nur der Fall, wenn sie alleinerziehend sind. Bei ihnen steht der Fokus auf der bezahlten Erwerbsarbeit. Das Umfeld wird sich schon anpassen...

Wenn Frauen ohne finanziellen Druck wieder einsteigen wollen, haben sie oft undeutliche Vorstellungen, wohin die Reise führen soll. Nach langer Rückstellung der eigenen Interessen steht die Selbstentfaltung im Vordergrund. Überproportional haben sie eine Affinität für Richtungen, die am Rande, wenn nicht ausserhalb der anerkannten beruflichen Spektren liegen (paramedizinische und parapsychologische oder soziale Disziplinen, Tiertherapien, Kunststrichtungen, usw.). Sie vernachlässigen dabei die Fragen nach der Anerkennung und Marktfähigkeit der Weiterbildung.

Männer haben viel realistischere Wünsche, stets sind die finanziellen Komponenten und Entwicklungsmöglichkeiten (im Legosystem) zentral. Ein radikaler Richtungswechsel (von den Finanzen in die Psychologie) wird manchmal zwar erwogen, meist gewinnt aber das Realitätsprinzip.

Lohn als schöne Nebensache?

Frauen sind nach eigenen Aussagen nicht so am Geld interessiert, sondern suchen im Job Sinn, Entfaltung, Anerkennung und soziale Beziehungen. Das wird von ihnen erwartet. An der neuen Stelle wollen sie in erster Linie gute Arbeit leisten und eine Lohnerhöhung oder Beförderung als Folge dankbar abwarten. Sie denken, dass materielle Forderungen (Lohn, Beförderung, Vorteile, Ferien) sie in ein schlechtes Licht stellen würden. Damit haben sie teilweise Recht, Selbstbewusstsein kann Frauen übel genommen werden. Männer erwarten auch Sinn, Anerkennung und ein gutes Umfeld. Sie haben aber verinnerlicht, dass eine solide finanzielle Basis mit Ent-

wicklungsmöglichkeiten, sprich Karriere, unabdingbar ist. Das gibt ihnen eine viel selbstverständlichere innere Haltung bei Lohnverhandlungen. Fragen nach materiellen Vorzügen sind legitim.

Frauen, die die Stelle verloren haben, fühlen sich oft betroffen und verletzt (nach den vielen treuen Jahren des selbstlosen Einsatzes!). Diese Zermürbung sabotiert anfänglich die aktive, selbstbewusste Stellensuche.

Männer sind auch verletzt. Viele geben sich rationaler, vor allem am Anfang, und setzen die innere Wut besser für die Lösung des Problems ein, verlieren weniger Zeit mit Grübeln und Selbstzweifeln. Einzelne stürzen sich allerdings mannhaft in weitere Schwierigkeiten (Alkohol, usw.).

Frauen, die über die Sozialdienste ins frac kommen, z.B. alleinerziehende Mütter, leben meist in schwierigen Verhältnissen. Die Bewältigung des Alltags füllt den Tag und den Kopf. Die Fähigkeit, mittel- und langfristig zu planen, auch finanziell, kommt abhanden. Da hilft eine Begleitung durch frac enorm, damit diese Frauen wieder eine Perspektive entwickeln und kleine, realistische Umsetzungsschritte planen können. Hingegen werden Frauen in unserer Gesellschaft für ihre finanzielle Abhängigkeit weniger stigmatisiert als Männer. Es ist bekannt und akzeptiert, dass alleinerziehende Frauen ohne gute berufliche Stellung oder ohne erwerbstätigen Partner/Partnerin armutsbedroht sind. Damit tragen die Frauen weniger Schuld am finanziellen «Versagen» (nicht aber am Versagen des Lebenskonzeptes). Mit dem Mangel und Verzicht richten sich Frauen eher ein.

Männer, die finanziell abhängig werden, leiden nach unserer Erfahrung mehr darunter. Sie fühlen sich als Versager, drücken das auch so aus. Sich und die Familie nicht durchbringen zu können, zersetzt ihr Selbstbild. Sich nichts leisten zu können (Ferien, Ausgang, Kleider, Hobbies) trifft sie persönlicher als Frauen, die gelernt haben, mit Einschränkungen im Leben umzugehen.



Ein Bild sagt mehr als 1.000 Worte

Neu: Videobewerbung

Workshop frac

Vorbereitung: Dienstag, 17. November 2015, Morgen

Videodreh Freitag, 20. November 2015, Morgen oder Nachmittag

Une photo en dit plus que mille mots

Nouveau: postulation par vidéo

Workshop frac

Préparation mardi, 17 novembre 2015, matin

Enregistrement vendredi, 20 novembre 2015, matin ou après-midi

www.frac.ch

Gender und Job: Welches Geschlecht hat Ihre berufliche Entscheidung?

(Fortsetzung von Seite 5)

Neue Modelle braucht das Land

Unsere liberale Gesellschaft bietet vordergründig allen die gleichen Chancen. Doch Erziehung, Schule, berufliche Wünsche, Lebenspläne, Verantwortungsbereiche, aber auch konkrete Erfahrungen und propagierte Rollenbilder, prägen Männer und Frauen nach wie vor sehr unterschiedlich. Die Rollen weichen sich auf. Unter dem Druck u.a. feministischer Bewegungen verbessern sich die Rahmenbedingungen, die es allen, mit oder ohne Kinder, ermöglichen sollen, sich in Zukunft nach Eignung und Neigung in allen Bereichen einbringen zu können. Es geht dabei nicht um Rollentausch, sondern um die Entwicklung neuer, menschengerechter Modelle. Die Burnout- und Infarktgesellschaft kann nicht unser Vorbild sein. Von gleichen Chancen sind wir noch weit entfernt, dazu müssen wir die Ärmel weiterhin hochkrepeln.

Nicole Ding

Résumé de la page 1

L'argent est sexy ... chez l'homme

Chez la femme, il est suspect. L'argent est fondamentalement un moyen d'échange de biens et de services fort pratique. Il est mis en cause dans les religions pour l'usage abusif qui en est fait, revoyez quelques péchés capitaux! L'argent est instrument de pouvoir, puissance de disposer de soi, des avantages de la vie et des autres. Les femmes, historiquement dépossédées de pouvoir et d'argent, à l'ombre du pouvoir des hommes, dépensent donc forcément l'argent de ceux-ci. La foison de blagues vicieuses et sexistes confirment ce cliché. Or l'argent est aussi instrument de puissance, pour reprendre le pouvoir sur sa vie, pour améliorer celle des autres et changer le monde. Les femmes ont besoin de se réapproprier le « côté clair de la force ».

Nicole Ding

Résumé de la page 4/5

Quel est le GENRE de vos choix professionnels ?

Face aux choix de base et aux décisions variées que nous sommes appelé-e-s à prendre au cours d'une vie, hommes et femmes ne sont pas égaux. Les personnes qui consultent chez frac confirment cette observation: la majorité des femmes a intégré que le monde professionnel est orchestré par les règles définies par les hommes; elles s'insinuent dans les espaces disponibles, s'arrangeant autour des responsabilités familiales et font dans l'ensemble profil bas sur le plan des revendications. Les hommes souffrent également d'un cadre professionnel qui, de plus en plus, conduit les individus et les entreprises au burnout ou à l'infarctus. En réalité, hommes et femmes du 21e siècle subissent les lois, structures et pensées héritées du passé. La Suisse est championne de l'innovation. Il est temps d'innover et d'investir également dans les infrastructures sociales et les mentalités pour relever ensemble les défis actuels.

Nicole Ding



Nicole Ding

Travaille dans le coaching professionnel, la communication et la traduction. Passionnée par les questions de société, elle veut donner son grain de sel et faire une différence.



Silvia Steidle



Rue du Haut – Obergasse

Silvia Steidle

Finanzdirektorin in Krisenzeiten

Als Finanzdirektorin der Stadt Biel haben Sie es mit dem Krisenbudget nicht leicht. Sie können die aktuellen Dienstleistungen nicht mehr bezahlen und schon gar keine neuen planen. Wie leben Sie damit, dass Sie bei Kolleginnen den Rotstift ansetzen müssen?

La Ville de Bienne connaît depuis 2010 des comptes déficitaires, raison pour laquelle le redressement des finances représente un des grands défis de cette législature. Cependant ce n'est pas les finances qui dictent la politique sociale ou culturelle et je n'ai pas de stylo rouge pour biffer les demandes de dépenses de mes collègues du conseil municipal. Ma tâche consiste à poser le cadre pour

redresser la situation et rétablir l'équilibre entre frais et recettes. Il incombe ensuite à chaque directrice et directeur de fixer des priorités dans son domaine respectif et de faire des propositions qui trouvent l'aval d'une majorité des membres de l'exécutif.

Spielt bei den Spar-, bzw. Verzichtsüberlegungen die Genderfrage eine Rolle? Wird sie im Rat thematisiert? Anders gesagt: Wen treffen die Maßnahmen – etwa Stadien versus Krippen usw.

Un plan d'économies et d'amélioration des recettes a été voté par le parlement biennois au printemps. L'égalité des domaines touchés (sécurité, personnel, culture, social, etc.) par les économies a été à cet effet prépondérante.

Kommentar der Redaktion

Der Verein Frauenplatz beobachtet seit fünfzehn Jahren, was in Sachen Gleichberechtigung der Frauen und Gleichstellung der Geschlechter in Biel läuft. Wir haben mit Freude zur Kenntnis genommen, dass der Gemeinderat per 1. Juni 2007 beschlossen hat, der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beizutreten.

In einer Sitzung 2012 mit dem Gemeinderat hat der Frauenplatz Biel die Frage nach einem gendergerechten Budget bereits gestellt – gemäss der Charta zur Gleichstellung, soll das Budget auf Geschlechtergerechtigkeit hin untersucht werden. Offenbar fehlen dazu nach wie vor sowohl der politische Wille wie auch die Mittel. Dass in allen Sparten gespart wird, ist für uns keine befriedigende Antwort: Wenn bei den einen bereits vorher weniger ausgegeben wurde, trifft es eben nicht alle gleich. Und es betrifft nicht nur generell die Frauen, sondern alle tendenziell schwächeren Mitglieder unserer Gesellschaft. Den Brief an den Gemeinderat finden Sie unter www.frauenplatz-biel.ch/aktuell

Die Redaktion

Angenommen, Biel hätte keine Geldsorgen, wofür möchten Sie gern Geld ausgeben?

Les investissements (écoles, infrastructures, développement des quartiers, bâtiments publics) ont été insuffisamment consentis par le passé, ce qui a mené à un réel «bouchon» de ces derniers. Sans investissements, une ville ne peut pas se développer et être attractive pour les citoyennes et citoyens. C'est à mon sens là qu'il faudra dépenser en priorité ces prochaines années.

Privat haben Sie sicher keine finanziellen Sorgen. Wofür geben Sie gern Geld aus?

Gérer les finances est simple car il y a une seule règle à respecter: ne pas dépenser plus qu'on ne gagne. Les dépenses qui me font le plus plaisir sont celles qui procurent des petits bonheurs, comme acheter un bolet frais au marché ou un bouquet de fleurs.

Merci d'avoir répondu à nos questions!

Nicole Ding

Agenda



Buchbesprechung

«Uma Mulher Feliz / Eine glückliche Frau»

Die Autorin Lucia Amélia hat nach Venedig, Mailand, Frankfurt und Genf ihr Buch «Uma Mulher Feliz / Eine glückliche Frau» nun auch in ihrer Wahlheimat Biel präsentiert.

Lucia Amélia hat bereits mehrere Bücher geschrieben. Sie engagiert sich für die Organisation Madalena's, die sich in Brasilien, der Schweiz und in Deutschland gegen den Frauenhandel und die sexuelle Ausbeutung einsetzt. Sie hat für ihr literarisches und soziales Werk nationale und internationale Auszeichnungen erhalten.

Das Buch kann für CHF 20.– bei MULTIMONDO bezogen werden: support@multimondo.ch
www.multimondo.ch (Aktuelles)

Interview

Lucia Amélia, pourquoi avez-vous écrit un livre?

LA: Je veux montrer aux personnes qui ont été victimes de violence que malgré tout, on peut et on ose être heureux. L'objectif principal du livre est d'encourager les femmes à exprimer leurs souffrances et leur vécu. Ainsi on devient active et on sort du rôle de victime, on devient protagoniste de sa propre histoire.

A qui vous adressez-vous ?

LA: À tous les être humains qui ont vécu dans leur parcours des actes de violence ou des abus, mais aussi aux institutions qui travaillent dans la prévention de la violence domestique, par exemple.

L'histoire derrière l'organisation

Lucia Amélia a fondé l'organisation Madalena's en 2000. Elle travaille avec des institutions suisses comme le FIZ (Fachstelle Frauenhandel und Migration) à Zurich et Xenia à Berne, ainsi qu'avec les ambassades des pays concernés. Depuis 2006, une association de «prévention de violence sexuelle et d'abus» a été fondée en Brésil.

www.luciaameliamadalenas.com

16 Tage gegen Gewalt an Frauen

25.11.15, 18-20.00, Farelhaus. Gewalt gegen Mädchen und junge Frauen

www.biel.zonta.ch

weitere Veranstaltungen

www.cfd-ch.org/16tage/index.php | www.facebook.com/16tage.ch

Podiumsgespräch

Was haben fünfzehn Jahre Umsetzung der UNO Sicherheitsratsresolution 1325 und des Programms Frauen, Frieden, Sicherheit mittels Sensibilisierung, Ausbildung, Kampagnen bewirkt? ...

Freitag, 27. November 2015, 9–16h

GIBB Bern, Lorrainestrasse 1, Bern.

www.wide-network.ch

Symposium

Wie haben 15 Jahre UNSCR 1325 zu Frauen, Frieden und Sicherheit die schweizerische Friedenspolitik beeinflusst? Wie kann die Schweizer Zivilgesellschaft besser mit einem gendersensitiven Fokus arbeiten und die staatlichen Maßnahmen beeinflussen und unterstützen? ... Wir werfen einen feministischen Blick auf Orte sicherheits- und friedenspolitischer Relevanz: Syrien, Schweiz, Bosnien & Herzegowina.

Samstag, 28. November 2015, 9–16h

9 – 16h, GIBB Bern, Lorrainestrasse 1, Bern. www.wide-network.ch

FRAUENPLATZ Biel/Bienne FEMMES EN RÉSEAU

Postfach / Case postale 467

2501 Biel/Bienne

www.frauenplatz-biel.ch

In eigener Sache

Wir suchen Kolleginnen für den Vorstand:

Redaktion und Finanzen

Nous recherchons des collègues au comité, surtout pour nous renforcer à la rédaction et aux finances.

«Der andere Blick» – «un regard différent»

Neu gibt es wieder Termine für öffentliche Rundgänge:

9.4., 7.5., 4.6.16

Pour plus d'informations:

www.frauenplatz-biel.ch/

stadtrundgang-der-andere-blick

Die Fotos zeigen Stationen des Frauenstadtrundgangs und nächtliche Ansichten von Biel.

Impressum

Herausgeberin / Editeur: Frauenplatz Biel
Femmes en réseau Bienne

Erscheinungsform / Parution:
erscheint halb – vierteljährlich
2 – 4 fois par année

Auflage / Tirage: 500 Ex.

Abonnement / Abonnement direct:
CHF 20.– p.a. / 20.– Fr. p.a.

Redaktion / Rédaction:
Agnès von Beust, Sabine Schnell, Luzia
Sutter Rehmann, Nicole Ding

Übersetzungen / Traduction:
Nicole Ding.

Grafik / Layout:
RondPoint, Bienne, www.rondpoint.ch

Fotos:
© Fotos David Schnell

Produktion / Production:
nhx, New.Helio-XPress GmbH

Midi conférence frac

Dienstag | Mardi 8.12.15 | 12:00–13:30

Lohngleichheit: Was Arbeitnehmende und Arbeitgebende beitragen können Barbara Ruf, Leiterin kantonales Büro für die Gleichstellung

Egalité des salaires: quelle contribution des employé-e-s et des entreprises ?
Barbara Ruf, responsable du Bureau cantonal de l'égalité.

