

KULTUR

ELLE

Editorial

Das Thema Vorsorge nimmt den Faden der letzten Nummer zu unbezahlter Arbeit wieder auf: Diese wird nach wie vor mehrheitlich von Frauen geleistet. Eine von zwei Rentnerinnen hat heute keine zweite Säule, Teilzeitarbeit und Niedriglöhne betreffen vor allem Frauen. 6 von 10 berufstätigen Frauen arbeiten Teilzeit, 1,7 von 10 Männern. Frauen, allen voran Alleinerziehende, haben ein höheres Risiko, zu verarmen.

Nach wie vor sieht die Realität so aus. Von Tageschulen und Krippenplätzen für alle keine Rede.

Natürlich ist jede Biografie ein individueller Entscheid. Es gibt jedoch gesellschaftliche Tendenzen, und davon sowie von Handlungsansätzen handelt diese Nummer.

Wir wünschen viel Vergnügen bei der Lektüre!

Die Redaktion

Notre sujet, la prévoyance professionnelle, reprend le fil de la dernière édition, consacré au travail non payé, encore toujours essentiellement fourni par les femmes. Une retraite sur deux n'a pas de deuxième pilier, le travail à temps partiel et les bas salaires restent l'apanage des femmes. Celles-ci restent sur-représentées dans les secteurs chichement rémunérés. La précarité et la pauvreté les touchent plus fréquemment, d'autant plus si elles élèvent seules des enfants. 6 femmes sur 10 travaillent à temps partiel, contre 1,7 homme (données de l'Office fédéral de la statistique). La généralisation de l'école à journée continue et des places de crèches assurées est une vue de l'esprit.

Evidemment, chaque biographie est individuelle et se construit sur des choix. Ceux-ci s'inscrivent cependant dans des tendances sociales et des structures collectives. C'est ici le thème de ce numéro. Nous vous souhaitons bonne lecture.

La rédaction

Wolken über Justitia –
Météo instable pour Justitia



Finanzielle Vorsorge von Frauen Prévoyance professionnelle des femmes

Gut sieben Milliarden Franken Lohnkosten entgehen den Frauen jährlich, hat das eidgenössische Büro für Gleichstellung ausgerechnet.

Warum kümmert uns das nicht? Warum schauen die Frauen weg, wie das Scheidungsanwältinnen und Vorsorgeberatungen seit Jahren sagen?

Wir können nur mutmassen – und überlegen, wo diese Information denn hingehörte: Als Schulfach in die Berufsberatung, zum Prozentrechnen, in die obligatorische Beratung, wenn man erwachsen wird. An die JungbürgerInnenfeier – anstelle von sinnlosem Betrinken mit dem Gemeinderat.

Denn es beginnt bei der Berufswahl: Die Mädchen wählen einen Beruf, den sie sich zutrauen und in dem sie später Teilzeit arbeiten können – wegen der Familie. Die Buben wählen einen Beruf, der sie interessiert. So beisst sich die Katze in den Schwanz.

Trotz fast 40 Jahren Gleichberechtigungsartikel sind diese Muster kaum wegzubringen. Entsprechend sind die Resultate: Mehrheitlich Frauen arbeiten im Niedriglohnssektor – und meist Teilzeit, sobald sie Familie haben.

Entsprechend weniger zahlen sie in die AHV und die Pensionskasse ein. Die grosse Mehrheit der Frauen kümmert sich auch nicht um ihre rechtliche Situation, wenn sie heiraten: Ehevertrag? «Das werd ich nie brauchen.» Die Hälfte aller

Ehen wird aber geschieden. Wer sich nicht abgesichert hat, bleibt auf der Strecke.

Die Krankenversicherung fürs Kind ist obligatorisch. Vielleicht sollten wir auch eine Finanzberatung bei der Eheschliessung für obligatorisch erklären: Wer ist zeichnungsberechtigt auf dem gemeinsamen Konto, wem gehören die erwirtschafteten Beiträge, was passiert bei Unfall, Scheidung, Tod? Welche Rechte habe ich in einer Partnerschaft oder als Alleinstehende?

Das sind existentielle Themen. Andere Länder sind uns Vorbilder. Allen voran Island: Gleicher Lohn, Tagesschulen, Sensibilisierung auf Geschlechterrollen schon im Kindergarten, Vaterchaftsurlaub.

Sabine Schnell

Weiterlesen:

www.tagesanzeiger.ch/schweiz/standard/spikonen-der-frauenbewegung-fuer-ahvreform/story/11464835

Eidgenössisches Büro für Gleichstellung:
www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dokumentation/publikationen/publikationen-zu-international-umsetzung-in-der-schweiz.html

www.Bilanz.ch, Stichwort Vorsorge Frauen

> Fortsetzung Seite 7



Viele Frauen haben ihr Leben lang gearbeitet und müssen nun rechnen, damit das Geld reicht

Die 11. AHV – Reform – ein Murks

Es ist durchaus umstritten, ob die AHV-Reform für Frauen negativ oder positiv ausfallen wird. Die Einen loben, dass kleinere Einkommen in der Pensionskasse besser versichert sein werden – die Anderen stossen sich an der Erhöhung des Rentenalters der Frauen. Wir können es also nicht falsch machen in dieser Hinsicht: die AHV-Reform ist für Frauen ambivalent.

Wie ist sie denn für Männer? Interessanterweise: nur positiv. Auch ihre kleineren Löhne werden in der zweiten Säule besser versichert, ihr Rentenalter bleibt unverändert.

Vielleicht ist es das, was mich stört: dass Frauen diese Ambivalenz hinnehmen müssen als Verbesserung einer bis anhin haarsträubenden Geschichte. Ich weiss, dass wir unter diesem Parlament keine bessere Reform erhalten. Also stimme ich ja und hoffe auf die Zukunft.

Positiv: Der Koordinationsabzug der Pensionskassen wird ein wenig verringert, vor allem für die kleinen Einkommen. Bis jetzt war es so, dass bei allen Versicherten, egal wie viele Stellenprozente sie arbeiteten, derselbe Abzug gemacht wurde. Dieser Abzug verkleinert den versicherten Lohn. In meinen Augen ist diese Einrichtung alles andere als sozial. Den Teilzeitarbeitenden, und das sind in der Schweiz mehrheitlich Frauen, wird der Koordinationsabzug je nach Arbeitgeber zweimal in voller Höhe abgezogen, so dass ihr versicherter Lohn sehr klein ausfällt. Arbeiten sie jedoch 70% beim selben Arbeitgeber, wird der Abzug nur einmal getätigt.

Solche Vorgehen ärgern mich unendlich: Die Gesetze sind auf die männliche Realität zugeschnitten. Menschen, die teilzeitlich arbeiten, müssen denselben Abzug von 24'000.– bei jedem Arbeitgeber, resp. jeder Pensionskasse leisten. Ab dem 1.1.19 soll sich dies ändern, nach einem komplizierten Schlüsse. Aber immerhin, für kleinere Einkommen gibt das ein wenig Luft.

Das Ärgern betrifft auch, dass rückwirkend nichts an diesen kuriosen Abzügen geändert wird. Da lässt man Frauen teilzeitlich arbeiten, weil sie ja noch Care-Arbeit leisten, Kinder und Eltern hüten, sich in Vereinen und sonst sozial betätigen wollen – und zieht ihnen seelenruhig über Jahrzehnte denselben Koordinationsabzug ab, so dass

ihre 2. Säule mickrig ausfällt. Und die meisten Frauen wissen das nicht einmal. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, Teilzeitangestellte dahingehend zu informieren. Und jetzt erfahre ich das alles dank der Rentenreform. Ist ja höchste Zeit!

Nun beschleicht mich das Gefühl, über Jahrzehnte nicht informiert worden zu sein und diesen Abzug mehrfach bezahlt zu haben. Ich meine damit nicht nur mich, sondern wir Frauen, die Teilzeitangestellten. 30% für eine Arbeit hier und 30% im Nachbardorf – am Ende schaut keine 2. Säule heraus, weil dieser Abzug gerade zweimal wirkt. Ich meine, eigentlich sollten wir dafür entschädigt werden, dass uns ein halbes Jahrhundert lang zu viel abgezogen wurde.

Negativ: Ich komme zur Erhöhung des Rentenalters. Warum wird das Alter von Männern nicht auch heraufgesetzt? Männerlöhne sind im Durchschnitt in der Schweiz immer noch 19% höher als Frauenlöhne – wobei es bei dieser Rechnung um dieselbe Arbeit geht, also um Löhne, die gleich hoch sein sollten, es aber nicht sind. Also, ein Fünftel verdienen Frauen immer noch weniger als ihre Kollegen – aber natürlich müssen sie gleich lang arbeiten. Frauen leisten zwei Drittel aller unbezahlten Arbeit in der Schweiz. Stört das jemanden?

Ich bin ja auch nicht für die Erhöhung des Männer-Rentenalters. Je länger wir arbeiten müssen, um unsere Renten zu sichern, desto mehr werden die rüstigen Grosseltern den Jungen fehlen. Die Kinderkrippen in Ehren – aber wenn ein Sprössling krank ist, muss er zuhause bleiben. Wer schaut zu den ihnen in den vielen Ferien? Gibt es da Sommerprogramme, Herbstprojekte für die Kinder arbeitstätiger Eltern?

Ich verstehe auch nicht, warum die Erhöhung der AHV um 70.- für Singles bei den Ehepaaren bis zu 225.- beträgt. Dreimal mehr als für einen Single. Die AHV-Reform ist doch ein Murks. Das Beste daran ist, dass mir einiges klar geworden ist.

Lucia Sutter Rehmann



Une vie de labeur pour une rente souvent mesquine pour les femmes

Résumé:

La 11^e révision de l'AVS: indigeste!

Les femmes sont divisées sur la prochaine votation, le dossier est compliqué et peu transparent. Les améliorations sont vendues chères aux femmes. En échange d'une meilleure protection pour les temps partiels (la déduction de coordination pour le deuxième pilier ne sera plus cumulée pour les petits salaires/temps partiels) et d'une prime de 70 francs mensuelle par personne (225 francs par couple), nous toucherons l'AVS une année plus tard. C'est un mal pour un bien. Étonnamment, seules les femmes feront un sacrifice (au nom de l'égalité), les hommes gagnant sur toute la ligne. Rappelons que nos salaires sont encore inférieurs de 19% à travail égal et que le travail familial et social fourni gratuitement n'est pas assuré l'âge venu. Bref, nous voterons probablement oui, le poing dans la poche.

Traduction: Nicole Ding

Statements zum Thema Altersvorsorge

«Die Gleichstellung der Frauen ist noch lange nicht verwirklicht. Aber ich glaube, dass wir die Kröte «Rente erst ab 65» schlucken können.»

Susanne, 58 J.

«Alt werden ist nicht lustig - umso wichtiger ist die finanzielle Absicherung.»

Brigitte, 62 J.

«Ich freue mich auf die AHV – mein bedingungsloses Grundeinkommen – endlich werde ich nicht mehr dem Geld nachrennen müssen.»

Rosmarie, 63 J.

«Je viens de commencer de cotiser, je finance les retraites de gens qui ont arrêté de travailler à 58 ans. On me demande d'assumer les choix des générations précédentes ... augmenter l'âge de la retraite des femmes est un pari facile !»

Sophie, 27 ans

«AHV und BVG sind zwei wichtige Säulen der sozialen Sicherheit und eine grosse Errungenschaft. Es darf nicht dazu kommen, dass die Altersvorsorge immer mehr privatisiert wird.»

Helen, 54 J

«Il faut renforcer l'AVS – c'est clair. Saisissons la possibilité d'amener une amélioration... et continuons de lutter pour l'égalité.»

Christiane, 61 ans

«Ich komme durch mit meiner AHV-Rente, ich muss einfach gut einteilen. Ich bin froh, bin ich unabhängig. Die Pensionskassen gab es ja früher nicht und wir mussten eh immer sparen.»

Hedwig, 85 J.

«Endlich eine Vorlage, welche die AHV stärkt! Gut so, denn die 2. Säule ist viel weniger sozial und bedient vor allem die gut Betuchten, zulasten der Frauen und der Jungen. AHV plus brachten wir nicht durch, aber hier haben wir eine gute Chance auf eine Besserung: Nutzen wir sie!»

Stephanie 60 J.



Luzia Sutter Rehmann

Luzia Sutter Rehmann ist Studienleiterin im Arbeitskreis für Zeitfragen, Biel und hat eben ihr Buch «Wut im Bauch. Hunger im Neuen Testament» abgeschlossen. Darum fasziniert sie auch die kritisch-visionäre Wut von Frauenrechtsbewegungen.



Lacunes dans la prévoyance: pas de pardon

En moyenne, les rentes des femmes en Suisse sont de 37 % inférieures à celles des hommes, ce qui correspond à près de 20 000 francs par année. Tel est le constat que dresse une étude publiée par la Confédération en 2016. La prévoyance professionnelle est la cause principale de cet écart.

En 2015, 45 000 hommes et 29 000 femmes ont pris leur retraite et perçu leur première année de rente ou touché une part de leur capital. La rente de vieillesse des hommes s'est élevée en moyenne à 3 278 francs, soit près du double des 1 839 francs qu'ont reçus en moyenne les femmes. La somme des versements sous forme de capital s'est élevée à 210 000 francs pour les hommes et à 93 000 francs pour les femmes.

On observe un écart similaire du côté de la prévoyance liée, avec le pilier 3a, autrement dit les cotisations volontaires d'épargne défiscalisée. En 2015, 41 000 hommes et 27 000 femmes ont bénéficié de ce 3e pilier. Les montants qui leur ont été versés ont atteint 66 000 francs pour les hommes et 51 000 francs pour les femmes.

La prévoyance professionnelle a une mémoire infailible: elle rend compte du déroulement de la carrière d'une personne – combien elle a travaillé tout au long de sa vie active et pour quel salaire, ainsi que tout ce qu'elle a versé à la caisse de pensions.

Même si les femmes et les hommes reçoivent maintenant une formation de même qualité, les parcours professionnels divergent selon le sexe. Contrairement aux jeunes pères, la plupart des jeunes mères réduisent fortement leur taux d'occupation à la naissance de leur enfant, voire arrêtent de travailler. Mais le temps partiel n'est pas seulement une affaire de maternité: bien souvent, les femmes qui n'ont pas d'enfants travaillent aussi à taux réduit. A cela s'ajoute l'écart salarial moyen entre les salaires des femmes et celui des hommes, qui fait qu'elles touchent dans le secteur privé en moyenne 20% de moins.

Cumuler des périodes de travail à temps partiel prolongées avec des taux d'activité moins élevés peut, en cas de séparation, être un facteur de risque de pauvreté pour les femmes âgées. Compte tenu des calculs de l'IDHEAP sur les effets du travail à temps partiel sur la prévoyance vieillesse, la Conférence suisse des déléguées à l'égalité encourage les femmes et les hommes à assurer un taux minimum d'activité de 70% tout au long de leur vie active pour avoir la garantie de toucher un revenu adéquat à la retraite.

Si l'on veut que les femmes puissent travailler à des taux plus importants, il faut impérativement créer des conditions générales qui permettent aux mères comme aux pères à la fois de maintenir leur investissement au travail et d'assumer leur part des tâches au sein de leur famille.

Barbara Ruf, cheffe du Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme (BEFH)



Les fleurs, un luxe? Le fromage, trop cher?



Reicht's noch für Blumen? Ist der Käse zu teuer?

Die Tücke mit der Lücke

Die Renten von Frauen in der Schweiz sind im Durchschnitt 37 Prozent oder fast 20'000 Franken pro Jahr tiefer als jene von Männern. Dies zeigt eine vom Bund 2016 publizierte Studie. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede gehen vor allem auf die berufliche Altersvorsorge zurück.

2015 haben 45'000 Neurentner und 29'000 Neurentnerinnen eine Rente oder Kapital aus der beruflichen Vorsorge bezogen. Die Rente von Männern betrug durchschnittlich 3'278 Franken und war fast doppelt so hoch wie jene von Frauen mit 1'839 Franken. Die Kapitalauszahlungen an Männer lagen bei 210'000 Franken im Vergleich zu 93'000 Franken bei Frauen.

Auch bei der Säule 3a, dem freiwilligen, steuerbegünstigten Alterssparen, gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede. 2015 bezogen 41'000 Männer und 27'000 Frauen Gelder aus der Säule 3a. Die Summe betrug bei Männern 66'000 Franken im Vergleich zu 51'000 Franken bei Frauen.

Die berufliche Vorsorge hat ein gutes Gedächtnis. Sie spiegelt wider, wie viel und mit welchem Einkommen eine Person im Verlauf ihres Arbeitslebens erwerbstätig war und wie viel sie bei der Pensionskasse einbezahlt hat.

Auch wenn Frauen und Männer heute gleich gut ausgebildet sind, unterscheiden sich ihre Erwerbsverläufe. Anders als Väter reduzieren Mütter meistens ihr Pensum bei der Geburt von Kindern stark oder sie unterbrechen die Erwerbsarbeit gänzlich. Aber nicht nur Mütter, sondern auch kinderlose Frauen arbeiten häufig Teilzeit. Hinzu kommt, dass der durchschnittliche Lohn von Frauen in der Privatwirtschaft rund 20% unter jenem von Männern liegt.

Längere Phasen von Teilzeitarbeit mit niedrigem Pensum können im Fall einer Scheidung ein Risikofaktor für Altersarmut sein. Aufgrund von Berechnungen des IDHEAP zu den Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf die Altersvorsorge empfiehlt die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten Frauen und Männern deshalb, während ihrer ganzen beruflichen Laufbahn das Minimum von durchschnittlich 70 Prozent Erwerbstätigkeit nicht zu unterschreiten, um sich ein adäquates Alterseinkommen zu sichern.

Damit Frauen in einem höheren Pensum erwerbstätig sein können, sind zwingend Rahmenbedingungen erforderlich, die Müttern und Vätern zu gleichen Teilen sowohl ein berufliches Engagement wie auch die Übernahme von Aufgaben in der Familie ermöglichen.

Barbara Ruf

Leiterin der kantonalen Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern



Barbara Ruf

Barbara Ruf Leiterin Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Bern. Sie hat Sozialarbeit und öffentliche Verwaltung studiert. Seit 2001 leitet sie die Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Bern.



Gleicher Lohn und bessere Arbeitsbedingungen bringen mehr Einkünfte und damit mehr Rente

Nouvel élan pour l'égalité dans l'administration biennoise ?

Un employeur de la taille de la Ville de Bienne a un rôle phare à jouer dans la pratique d'une politique du personnel à la hauteur de notre époque; en particulier sur la question de l'égalité entre les sexes. Où en sommes-nous sur le plan des intentions, des déclarations et des faits ? Pour le savoir, rien de tel qu'un entretien avec Nathalie Leschot, cheffe du personnel depuis bientôt sept ans.

La Charte européenne sur l'égalité prévoit que toutes les communes affiliées s'engagent en faveur de l'égalité. Elle mentionne des domaines d'action et laisse aux communes le soin de choisir les mesures appropriées au contexte.

La Ville de Bienne a signé la Charte en 2007 et présenté en 2010 un plan d'action, chargeant les directions de sa mise en œuvre (voir nos précédentes contributions à ce sujet, ndlr). Sous l'effet de la pression financière, le parlement biennois acceptait en début de législature une motion pour suspendre le projet. Que fait aujourd'hui la Ville pour promouvoir la parité au travail et à la maison, pour garantir l'accès des femmes aux postes à responsabilité bien payés et la participation des hommes aux activités non rémunérées ?

Nathalie Leschot le déclare d'emblée: la Ville entend s'engager plus vigoureusement pour l'égalité, une question qui lui tient personnellement à cœur, tout comme l'égalité de traitement de l'humain en général. En marge des questions de personnel ordinaires, le département a été mis fortement à contribution par la révision complète du Règlement sur le personnel, en lien avec le nécessaire remaniement du catalogue des fonctions et des salaires. Le nouveau règlement et son ordonnance expriment la volonté d'assurer l'égalité et de la promouvoir.

Pour la première fois en 2015, la Ville a validé une politique du personnel, en accord avec les points forts de la législature. Après la politique, il s'agit de définir une stratégie des ressources humaines, afin de relever les défis des changements démographiques, de la

digitalisation et des nouveaux modes de vie. La flexibilisation des relations de travail (durée répartition du temps de travail, lieu fixe ou mobile, retraite variable, par ex.) y contribuera notamment.

Ces axes de réflexion sont intéressants et indispensables; cependant, où sont précisément les avancées pour les femmes/l'égalité, à l'heure où l'âge de leur retraite est relevé? Nathalie Leschot mentionne les atouts de la Ville: l'égalité salariale (évaluation régulière et une attention particulière aux lacunes lors du passage au nouveau système salarial); une forte proportion du travail à temps partiel, pratiqué également pour les hommes et plus récemment le job sharing, au niveau cadre également; un congé paternel étendu à 20 jours; des congés non payés accordés facilement, une allocation d'entretien mensuelle de 50 francs par enfant (pour la garde externe). Quid de la part des femmes aux postes décisionnels ? Nathalie Leschot observe qu'il reste difficile de trouver des candidates, surtout avec responsabilités familiales, en raison de la charge de travail.

Du pain sur la planche

La Charte de l'égalité, «schoubladisée» en période de crise, sera réactivée. En collaboration avec le Comité sur l'égalité interne qui se réunira après les vacances d'été, Nathalie Leschot entend définir les thèmes prioritaires à traiter. Il est évident que la réalisation de l'égalité ne peut pas reposer sur les seules épaules de la responsable du personnel; et que la Ville ne peut à elle seule réaménager des structures sociales défavorables à l'égalité. Cependant nous nous réjouissons des projets de Madame Leschot et les suivront avec attention.

Nicole Ding



Une rente plus élevée grâce à un salaire égal et de meilleures conditions de travail

Zusammenfassung:

Der Frauenplatz schaut stets mit kritischem Interesse auf die Entwicklungen bei der Stadt als Arbeitgeberin. Im Gespräch mit der Personalleiterin führen wir die für Frauen (bzw. die Chancengleichheit) positiven Angebote auf. Ob Teilzeitarbeit für alle, Jobsharing, Vaterschaftsurlaub oder Lohngleichheit, die Fortschritte sind sichtbar.

Trotzdem wünschen wir uns ein dezidiertes, öffentlicheres Engagement der Stadt, ein klares Coming-Out zur Schliessung des Gendergaps in allen Bereichen, in denen gestaltet und gebaut (mit Macht, Einfluss, Geld) sowie gesorgt wird (im un- oder schlechtbezahlten Bereich).

Die Wiederbelebung der europäischen Charta für die Gleichstellung ist sicher ein guter Schritt in die gewünschte Richtung.



Nathalie Leschot

Nathalie Leschot Personalchefin der Stadt Biel – cheffe du personnel de la Ville de Bienne

Résumé de la page 1:

Prévoyance professionnelle des femmes

Sept milliards de revenu salarial échappent chaque année aux femmes (données du Bureau fédéral de l'égalité). Qui s'en offusque, qui y regarde de plus près ? Qui aime ne compte pas, n'est-ce pas ? Tout commence par le choix professionnel des filles, qui ne se font pas assez confiance et intègrent l'idée d'une future famille. Elles choisissent souvent un métier moins payé et à temps partiel.

40 ans après la loi sur l'égalité, les mêmes schémas prédominent. Tout va bien par beau temps. En cas de maladie, d'accident, de séparation ou à la retraite, les mauvais comptes et l'absence de prévoyance font mal.

L'assurance sert précisément à se prémunir contre les risques. Faudrait-il donc rendre obligatoire une consultation financière (ou des cours) pour prendre conscience des enjeux et anticiper les coups du sort dus à l'inégalité ? Ou enfin mettre en place des conditions favorables à toutes et tous, à l'instar de l'Islande ? La Suisse peut faire nettement mieux.



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.

Agenda

Menschenrechte im Fokus: Politisches Nachtgebet

Arbeitskreis für Zeitfragen, täuferisches Forum für Gerechtigkeit und Frieden
13. November 2017, auf dem Ringplatz, um 18.30h.

«Tragen wir Sorge zu den Menschenrechten!»

Schutzfaktor M zeigt Portraits von Menschen zu ganz verschiedenen Aspekten der Menschenrechte.

Ausstellung im Ring 3, vom 13. - 26. November 2017

Vernissage am 13. November 2017 um 19h

Menschenrechte und Glaube

Tagung im Paulushaus, 18. November 2017

Studientag mit Dorothea Loosli, Doris Strahm, Evelyn Schmid, Pierre Bühler, Christoph Albrecht.

Anmeldung: Charles-André Broglie, Envers 9F,
2605 Sonceboz-Sombeval ca.broglie@bluewin.ch

Dok-Film: «Willkommen in der Schweiz»

Organisation: Arbeitskreis für Zeitfragen

Am 22. November 2017 um 19h im Filmpodium, Biel.

Benvenuti in Italia!

Weltoffen und dolce vita, traditionsbewusst und arm - die Städte Oberitaliens haben nicht nur eine reiche Geschichte, sie gestalten auch bewusst ihre Zukunft.

Bildungsreise nach Mailand, Verona und Venedig vom 7. – 12. April 2018.

Reiseleitung: Ines Rivera, Organisation: Arbeitskreis für Zeitfragen

Anmeldung und Informationen: luzia.sutter-rehmann@ref-bielbienne.ch

Veranstaltungen

«Der Weg zum Ziel» – Starterkit für Ihre politische Laufbahn

Die Frauenzentrale BE bietet im September, Oktober 2017 und im Januar 2018 je einen Workshop an für angehende und gestandene Politikerinnen oder ganz einfach – interessierte Frauen und Mitglieder der FZBE an: Anmeldung und Informationen unter www.frauenzentralebern.ch/de/verein/politik

Formation «Femmes et politique»,

de septembre à novembre 2017, Bienne, Tramelan et Berne (en français)

Cette formation est composée de trois modules sur les thèmes des jeux de pouvoir, du développement personnel et de la communication et d'une journée à Berne.

Link: www.sta.be.ch/reseaequalite

Conférence « Maçonnerie au féminin et puériculture au masculin – pas mon genre? »

18 octobre 2017, dès 16 heures, Bienne (en français)

Manifestation sur les stéréotypes dans le choix du métier et la journée «Futur en tous genres».

Link : www.sta.be.ch/reseaequalite

Weiterbildung «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - wie beraten?»

am 2. & 3. November 2017, Bern (in Deutsch)

Prävention und Intervention bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist anspruchsvoll. Beratungskompetenz, Fachwissen und Kenntnisse der Verfahrensabläufe sind erforderlich. Eignen Sie sich die nötige Sicherheit an, um in konkreten Situationen professionell vorzugehen.

www.be.ch/gleichstellung-kurse

Veranstaltungen zur Kampagne 16 Tage gegen Gewalt an Frauen im Herbst
www.16tage.ch

FRAUENPLATZ Biel/Bienne FEMMES EN RÉSEAU

c/o Arbeitskreis für Zeitfragen

Ring 3

2502 Biel/Bienne

In eigener Sache



Stadtrundgang «Der andere Blick» - «Un regard différent»

Neue Termine für öffentliche Rundgänge:

16. September 2017

7. Oktober 2017

jeweils 11 h bis 12.30 h

Anmeldung / Inscription:

rundgang@frauenplatz-bielbienne.ch

Arbeitskreis für Zeitfragen

032 322 36 91

www.frauenplatz-biel.ch/stadtrundgang-der-andere-blick

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,

Nicole Ding, Charlotte Dübi, Ondine

Riesen, Sabine Schnell, Luzia Sutter

Rehmann

Übersetzungen/Traduction:

Nicole Ding

Grafik / Layout:

RondPoint, Bienne, www.rondpoint.ch

Fotos:

Fotos der aktuellen Ausgabe:

© David Schnell, DS Pictory

Produktion / Production:

nhx, New.Helio-XPRESS GmbH