Präsidialdepartement des Kantons Basel-Stadt
Gleichstellung von Frauen und Männern

Nr. 18 | Juni 2015

Brise

Ab durch die gläserne Decke

Basel-Stadt macht es vor: Die Umsetzung der Geschlechterquote ist machbar, denn an qualifizierten Frauen mangelt es nicht.

EDITORIAL Liebe Leserin, lieber Leser, letzten Herbst verkündeten Apple und Facebook, als Karriereanreiz die Kosten für das Einfrieren von Eizellen ihrer Mitarbeiterinnen zu übernehmen. Dies führt zu einem buchstäblichem Einfrieren des laufenden gesellschaftlichen Wandels. Diametral entgegengesetzt zu diesem social freezing schafft unsere Public Private Partnership «Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel» nachhaltige Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Karriere. Frauen stossen aber trotz vielfältiger Massnahmen immer wieder an die gläserne Decke, da Spitzenpositionen zu oft innerhalb von Männernetzwerken besetzt werden. Die Basler Geschlechterquote erweitert den Suchradius und schenkt bei Vakanzen in kantonal bestellten Aufsichtsgremien den zahlreich vorhandenen Kandidatinnen die gebotene Aufmerksamkeit. Um der effektiven Chancengleichheit näher zu kommen, ist die Quote ein griffiges Instrument. Damit liegen wir im europäischen Trend und nehmen unter den Kantonen eine Pionierrolle ein. Eine den Blickwinkel erweiternde Lektüre wünscht Ihnen *Leila Straumann, Abteilungsleitung*

Ab durch die gläserne Decke

Seit Anfang 2014 ist die Einführung einer Geschlechterquote in den Aufsichtsgremien staatsnaher Betriebe im Kanton Basel-Stadt beschlossene Sache. Ziel ist es, die 33-Prozent-Quote bereits in der nächsten Legislaturperiode zu erreichen. Ambitioniert? Keineswegs, denn mittlerweile gibt es in der Schweiz genügend qualifizierte Frauen.

Die Einführung einer gesetzlichen Geschlechterquote scheidet die Geister. Die einen loben sie als Meilenstein für die Gleichberechtigung und als Instrument zur Überwindung gesellschaftlicher Barrieren, andere wiederum sind davon überzeugt, dass damit nicht nur die unternehmerische Freiheit massiv eingeschränkt wird, sondern auch, dass qualifizierte Frauen nicht auf staatliche Krücken angewiesen sind. Nach dem Motto: Wer die Karriereleiter bis ganz nach oben steigen will, schafft es aus eigener Kraft – ob Mann oder Frau. Von letzeren Argumenten liess sich die Basler Stimmbevölkerung nicht beirren: Am 9. Februar 2014 nahm sie die Gesetzesbestimmung betreffend ausgewogene Vertretung der Geschlechter in Strategie- und Aufsichtsorganen von öffentlich-rechtlichen Anstalten und öffentlichen Unternehmen deutlich an. Nach den Gesamterneuerungswahlen der nächsten Legislaturperiode (2017 – 2020) müssen die betroffenen Anstalten und Unternehmen die neuen Gesetzesanforderungen erfüllt und mindestens ein Drittel der Sitze ihrer Aufsichtsgremien mit Frauen besetzt haben. 15 staatsnahe Betriebe, darunter die Basler Verkehrsbetriebe, die Universitären Psychiatrischen Kliniken sowie die Universität sind bereits so weit. Andere, wie die Industriellen Werke Basel oder die Basler Personalschifffahrt AG, werden ihnen demnächst folgen (vgl. www.gleichstellung.bs.ch/quotenmonitoring).

Vorbildfunktion für Bund und Kantone

«Ich bin stolz, dass Basel-Stadt als erster Kanton die Problematik erkannt und eine Geschlechterquote eingeführt hat. Damit übernehmen wir eine Vorbildfunktion für die Privatwirtschaft, aber auch für den Bund und diejenigen Kantone, welche ebenfalls über die Einführung von Geschlechterquoten diskutieren», sagt Leila Straumann, Leiterin der Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern Basel-Stadt. In Bundesbern hat sich in den vergangenen sechs Monaten tatsächlich einiges bewegt. So soll auf Vorschlag von Bundesrätin Simonetta Sommaruga im Rahmen der Aktienrechtsrevision für Verwaltungsräte von börsenkotierten Unternehmen ein Geschlechterrichtwert von 30 Prozent gelten. Wirtschaftsverbände sowie die SVP und die FDP lehnen eine solche Quote vehement ab. Was hierzulande immer noch heftig und kontrovers diskutiert wird, ist in anderen europäischen Ländern längst Realität. Norwegen hat bereits 2003 verbindliche Quoten für staatliche und private Betriebe mit klaren Sanktionen bei Nichterfüllung eingeführt. Unternehmen, die sich nicht an die Quote halten, droht im schlimmsten Fall die Liquidation. Mittlerweile haben auch Frankreich, Spanien, Belgien, die Niederlande, Italien, Deutschland und Island beschlossen, mithilfe einer gesetzlichen Quote den Frauenanteil in Spitzenpositionen zu erhöhen (vgl. Grafik Seite 4).

Niedriger Frauenanteil

Dass Frauen auch in unserem Kanton an solchen Positionen und Herausforderungen interessiert sind, bewies im Januar eine Informationsveranstaltung des Zentralen Personaldienstes Basel-Stadt zum Thema «Frauen im Verwaltungsrat – das erwartet Sie». Innerhalb weniger Tage war sie komplett ausgebucht und das Rahmenprogramm musste wegen der grossen Nachfrage ausgebaut werden. «Selbstverständlich ist eine gesetzliche Geschlechterquote kein Patentrezept. Sie ist aber zweifellos ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung, denn offensichtlich regelt sich die Untervertretung nicht

Kurse für VR-Mitglieder

Aufgrund der kantonalen Geschlechterquote hat die Handelsschule KV Basel mit dem «Starter Kit für Verwaltungs- und Stiftungsratsmandate» eine berufsbegleitende und praxisbezogene Ausbildung konzipiert. Sie richtet sich an Frauen und Männer, die ein solches Mandat anstreben oder seit kurzer Zeit einem entsprechenden Gremium angehören. Im Folgenden finden Sie eine Auswahl von Institutionen, die ebenfalls thematische Aus- und Weiterbildungen anbieten.

> www.hkvbs.ch > weiterbildung > personal
> www.es.unisg.ch > programme > kurzseminare
> www.hslu.ch > weiterbildung > seminare
> www.zfu.ch > weiterbildung

«Eine Quote kann den Prozess der Gleichstellung beschleunigen.»

von selbst – anders lässt sich nicht erklären, weshalb in der Schweiz der Frauenanteil auf Führungsebene weiterhin so niedrig ist», gibt Leila Straumann zu bedenken. Der «Schilling Report», der seit neun Jahren die Zusammensetzung der Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte der 100 grössten Schweizer Unternehmen untersucht, liefert die konkreten Zahlen dazu: 2013 lag der Frauenanteil in den Geschäftsleitungen bei 6 und in den Verwaltungsräten bei 13 Prozent.

Diese Zahlen erstaunen umso mehr, als Frauen heutzutage besser denn je ausgebildet sind. Sowohl bei den Bachelor- als auch bei den Masterabschlüssen sind sie in der Mehrheit. Die Universität Basel hält mit 58,1 Prozent Frauenanteil bei den Bachelorabschlüssen sogar den Deutschschweizer Rekord. «Die qualifizierten Frauen sind da. Was sie jetzt von der Wirtschaft benötigen, sind familienfreundliche Rahmenbedingungen. Darunter verstehe ich unter anderem: flexible Arbeitszeiten, faire Entlöhnung, gute Kinderbetreuungs- und Weiterbildungsangebote sowie die Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten.» Andernfalls bleibe es eine Herausforderung, Top-Frauen zu rekrutieren, ist Straumann überzeugt. Sie betont aber auch, dass von einer familienfreundlichen Personalpolitik Frauen und Männer gleichermassen profitieren würden, «denn Chancengleichheit heisst, dass es sowohl für Frauen als auch für Männer möglich sein muss, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen».

Geschlechterquote in europäischen Ländern im Überblick

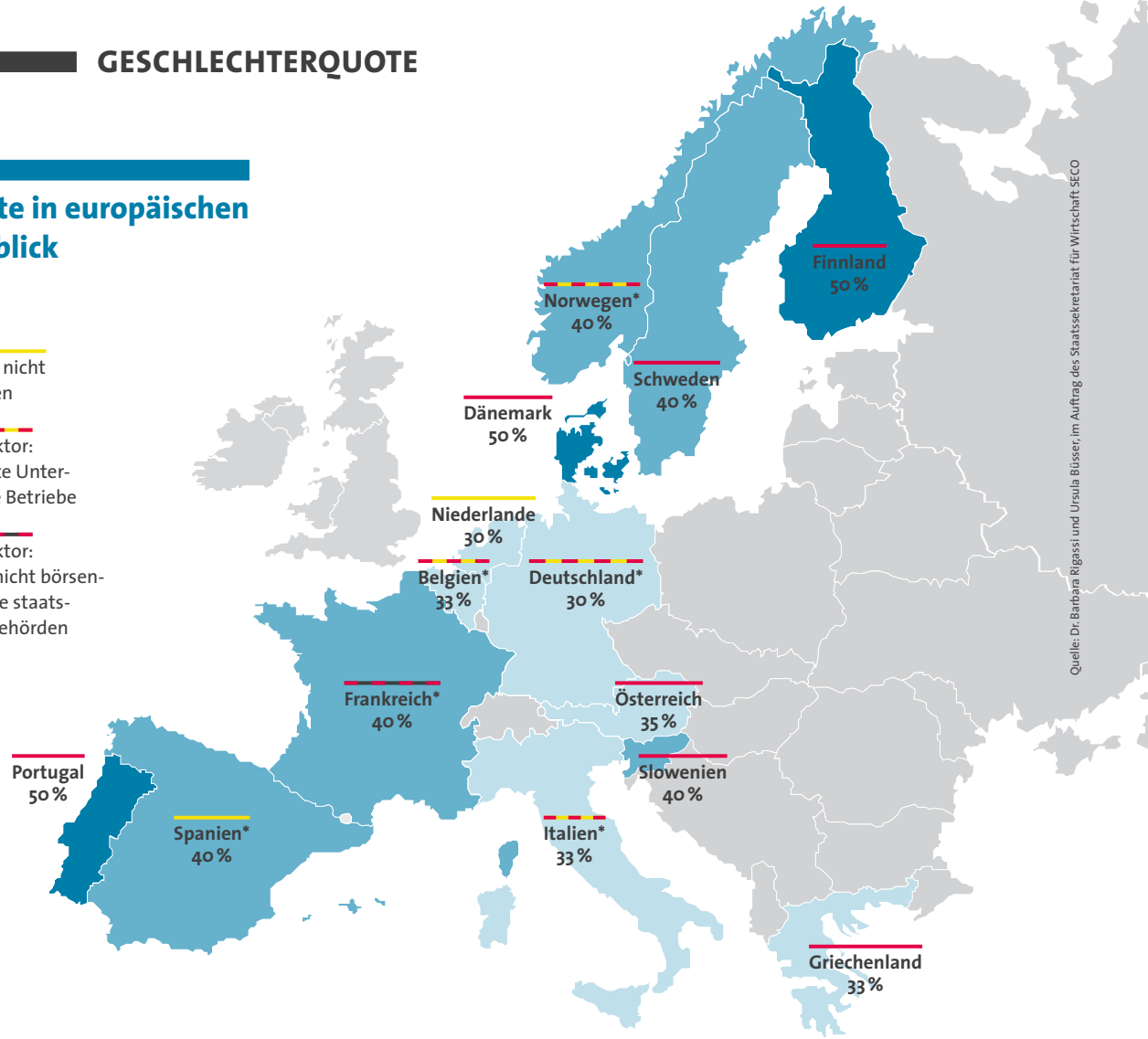
Öffentlicher Sektor

Privater Sektor: Börsen- und nicht börsenkotierte Unternehmen

Privater und öffentlicher Sektor: grosse private börsenkotierte Unternehmen sowie staatseigene Betriebe

Privater und öffentlicher Sektor: grosse private börsen- und nicht börsenkotierte Unternehmen sowie staatseigene Unternehmen und Behörden

* Mit Sanktionen



Quelle: Dr. Barbara Rigassi und Ursula Büsser, im Auftrag des Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Die unsichtbaren Frauen

Michèle Etienne von GetDiversity kennt die Herausforderungen, denen sich Frauen auf der Karriereleiter stellen müssen. Gemeinsam mit ihrer Geschäftspartnerin unterstützt sie Unternehmen und Organisationen bei der Besetzung von Verwaltungsratssitzen und ist darauf spezialisiert, bei jeder Vakanz ein Kandidatinnen- und Kandidatenverhältnis von 50:50 präsentieren zu können. «Das Problem vieler qualifizierter Frauen ist, dass sie zu wenig sichtbar sind. Männer verfügen meist über breitere berufliche Netzwerke – sei es über traditionelle Verbindungen wie Zünfte oder über Seilschaften in Service Clubs wie Rotary oder Lions-Club. Entsprechend fallen den Entscheidungsträgern bei der Besetzung einer Vakanz viel eher Kandidaten ein. Und wenn es doch einmal eine Kandidatin auf ihr Radar schafft, stammt sie aus der immer gleichen Handvoll Frauen», so die promovierte Ökonomin. «Darüber hinaus legen die Kandidatinnen oft eine falsche Bescheidenheit an den Tag und halten sich zurück, obschon sie eigentlich gute Beziehungen zu Entscheidungsträgern hätten. Die Selbstvermarktung ist aber das A und O auf dem Weg nach oben.» Um qualifizierte Frauen aus dieser Unsichtbarkeit herauszuholen, präsentierte der Schweizerische Arbeitgeberverband in einer im April veröffentlichten Publikation 400 weibliche Führungskräfte, die sich gemäss seiner Einschätzung für ein Verwaltungsratsmandat eigenen.

Frauen bringen Vorteile

Ob dafür oder dagegen, eins ist sicher: Unternehmen, die in das Potenzial von Frauen investieren, profitieren doppelt. Einerseits können sie sich im Gerangel um qualifizierte Mitarbeitende als attraktive und innovative Arbeitgebende positionieren, andererseits profitieren sie wirtschaftlich: «Laut einer McKinsey-Studie sind SMI-Unternehmen mit mindestens drei Frauen im Management deutlich profitabler. Die Eigenkapitalrendite ist in diesen Unternehmen um 10 Prozent höher als der Branchendurchschnitt, die Gewinnmarge sogar um 48 Prozent», erklärt Etienne. Trotzdem ist sie gegen die Einführung einer Quote wie es Bundesrätin Simonetta Sommaruga vorschlägt, «viel wichtiger ist es, bei der Rekrutierung eine Mindestanzahl von Kandidatinnen einzubringen», meint sie und prophezeit, dass angesichts des demografischen Wandels die Unternehmen es sich sowieso nicht leisten könnten, mittelfristig auf qualifizierte Frauen zu verzichten. «Solange Selbstregulierungsbekenntnisse bloss sehr bescheidene Früchte tragen», entgegnet Leila Straumann, «kann eine Quote den Prozess der Gleichstellung zumindest beschleunigen».

Text: Güvengül Köz Brown

> gleichstellung.bs.ch/quote
> gleichstellung.bs.ch/quotenmonitoring
> gleichstellung.bs.ch/vr-mandate

«Wir müssen die Komfortzone verlassen»

Clivia Koch ist Präsidentin des Verbands Wirtschaftsfrauen Schweiz. Sie weiss, was das weibliche Geschlecht in die Chefetagen führt.

Frau Koch, brauchen Frauen heute noch einen eigenen Wirtschaftsdachverband?
Ja, reine Frauenorganisationen sind nach wie vor wichtig, weil Frauen einzelne Themen nur in diesem Rahmen austauschen und sich gegenseitig stärken können. Gleichzeitig sind Kooperationen mit gemischten Verbänden aber unerlässlich, wenn wir einen Schritt weiterkommen möchten. Meine Erfahrung zeigt, dass Männer ihre Führungspositionen in 80 bis 90 Prozent der Fälle über das Beziehungsnetz erreichen. Frauen nur in 10 Prozent. Wir brauchen also Zugang zu gemeinsamen Netzwerken, wie wir sie bei den Wirtschaftsfrauen pflegen.

Sie befürworten auch Geschlechterquoten. Ist das kein Widerspruch für eine liberale Wirtschaftsvertreterin?
Teilweise, ja. Der liberale Standpunkt fordert aber auch Chancengleichheit. Und diese haben viele Frauen definitiv noch nicht. Ein Kulturwandel in Bezug auf Rollenmodelle braucht viel Zeit und Durchhaltewillen, was denjenigen, die etwas verändern könnten, nach wie vor oft zu aufwändig ist. Für die Durchbrechung dieser Komfortzonen erachte ich Quoten – zumindest vorübergehend – als geeignete Massnahme.

Clivia Koch
Die 56-jährige Betriebsökonomin und erfahrene Führungspersönlichkeit ist seit 2009 Präsidentin der Wirtschaftsfrauen Schweiz. Sie agiert als selbständige Beraterin und Trainerin im Bereich Management- und Leadership-Entwicklung.

Weshalb ist es so schwierig, Entscheidungsträger für einen Kulturwandel zu gewinnen? Es ist doch längst erwiesen, dass Unternehmen mit gemischten Führungsgremien erfolgreicher agieren.
Bleiben wir bei besagter, nur allzu menschlicher, Komfortzone. Entscheidungsträger haben oft wenig Erfahrung mit heterogen zusammengesetzten Teams und es scheint ihnen einfacher, homogene Gruppen zu führen. Strategische Perspektivenwechsel erfordern deshalb das Engagement von allen Beteiligten vom Verwaltungsratspräsidenten über den CEO bis hin zur Geschäftsleitung. Eine Diversityverantwortliche allein reicht nicht aus. Kommt hinzu, dass Fortschritte nicht so schnell mess- und sichtbar werden. Es braucht Hartnäckigkeit für einen Prozess über mindestens drei bis fünf Jahre. Sie sehen: alles sehr unbequem (lacht).

Und welchen Anteil tragen Frauen an dieser Situation?
Auch sie sind manchmal bequem und sitzen in der Rollenfalle. Unternehmen gehen oft davon aus, dass Frauen ihre Karriere- und Familienplanung nicht bewusst angehen können und sprechen ihnen damit ungerechterweise Kompetenzen ab. Wenn sie dann erleben, dass sie seltener in Entscheidungen miteinbezogen werden, bleiben sie zu wenig hartnäckig. Ganz grundsätzlich müssen sich Frauen aktiver mit ihrer Karriere befassen und Führungspositionen bewusst anstreben. Sie warten immer noch zu gerne darauf, entdeckt zu werden. Auch wenn es verständlich ist, dass man nach zwei-, dreimaligem vergeblichen Anrennen demotiviert ist. Gerade junge Frauen ohne diese Erfahrungen denken oft, sie seien selbstbewusst genug, diese Hürden zu meistern. Bis sie mit 35 Jahren plötzlich realisieren, dass männliche Kollegen immer wieder an ihnen vorbei befördert worden sind. Das hat dann nichts mehr mit ihrem Selbstbewusstsein zu tun, das haben nämlich genügend Frauen – und wir wären wieder bei der Quote …

Das heisst, Frauen sollten wie Männer agieren?
Bezüglich Karriereplanung. Aber nicht grundsätzlich. Denn es macht ja gerade den Erfolg von gemischten Teams aus, dass sich ergänzende Denk- und Vorgehensweisen zusammentreffen. Insbesondere in Bezug auf die sich verändernden gesellschaftlichen Bedingungen und den demografischen Wandel dürfen sich Frauen aber auf keinen Fall traditionellen Handlungsweisen anpassen: denn sie vertreten mit ihren eigenen Bedürfnissen, etwa nach flexiblen Arbeitsmodellen, direkt auch die zunehmenden Ansprüche der jungen Generation Y oder der älteren Mitarbeitenden.

Interview: Philipp Grünenfelder

Die Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern (GFM) ist das baselstädtische Kompetenzzentrum für die Verwirklichung der tatsächlichen Chancengleichheit. Dafür kooperiert unser Team eng mit Partnerinnen und Partnern aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft. Ergebnisse dieser Arbeit präsentieren wir an dieser Stelle und umfassend auf unserer Webseite www.gleichstellung.bs.ch.

Neues Team, bewährte Qualitäten

Lernen Sie uns und unsere Arbeit kennen

Eine belebende Brise weht durch die Büroräumlichkeiten am Marktplatz: Wir freuen uns, Ihnen die neuen – und bereits bekannten – Ansprechpartnerinnen und -partner unserer Abteilung vorstellen zu können (v. l. n. r.):

Rahel Zimmermann, M A pol Sc
Stv. Abteilungsleiterin, akademische Mitarbeiterin, Projektleiterin Beruf und Familie

Michela Seggiani, lic. phil. I
Akademische Mitarbeiterin, Projektleiterin Bildung und Berufswahl sowie Diversität und Chancengleichheit

Leila Straumann, lic. rer. pol.
Abteilungsleiterin, Beauftragte für Gleichstellung von Frauen und Männern

Lukas Ottiger, lic. iur.
Akademischer Mitarbeiter, Projektleiter Recht und Kommunikation

Claudia Fuchs
Assistentin der Leiterin, Leitung Administration, Berufsbildnerin

Dirogines Selvarajah
Lernender Büroassistenz

Neue Broschüren

Profitieren Sie von unserem Fachwissen

Zahlen und Fakten gefällig?
23,6 % verdienen Frauen durchschnittlich weniger als Männer, 400 Milliarden Franken rund beträgt der Wert von unbezahlter Arbeit in der Schweiz pro Jahr, 8 % der Lehrpersonen in baselstädtischen Kindergärten sind Männer.
Diese und weitere aktuelle Zahlen und Fakten finden Sie in der Neuauflage unserer Broschüre «Facts & Figures». Darin zeigen wir auf, in welchen Bereichen die Chancengleichheit von Frauen und Männern bereits umgesetzt ist und wo noch Handlungsbedarf besteht. Damit veranschaulicht die Broschüre nicht nur die gesellschaftlichen Entwicklungen, sondern auch die Arbeitsschwerpunkte unserer Abteilung.

Blick hinter die Paragraphen
Sie sind im Berufsalltag mit unerwünschten Avancen konfrontiert? Sie finden als Mann keine Teilzeitstelle? Sie verdienen als Frau trotz gleicher Aufgaben und Qualifikationen weniger als Ihr Arbeitskollege?
Dann finden Sie in unserer neuen Broschüre «Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann» praktische Informationen zu diesen und weiteren Diskriminierungsfragen. Anhand von Fallbeispielen illustriert sie verschiedene Diskriminierungsformen aus den Bereichen Anstellung, Lohn, Arbeitsbedingungen, Aufgabenzuteilung, sexuelle Belästigung, Weiterbildung, Beförderung und Kündigung. Ausserdem versammelt die handliche Publikation alle relevanten Gesetzestexte und nützliche Tipps zur Vorgehensweise bei einer Diskriminierung sowie Adressen von Beratungsstellen.

Broschüren bestellen: Beide Publikationen können kostenlos bestellt oder heruntergeladen werden. Auf unserer Webseite finden Sie zudem weitere nützliche Materialien zu verschiedenen Gleichstellungsthemen.

Tel. +41 61 267 66 81
> www.gleichstellung.bs.ch

Flexibilität am Arbeitsplatz

Besuchen Sie die Fachtagung zu den Chancen und Herausforderungen

Rahel Zimmermann, als Koordinatorin der Public Private Partnership «Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel» organisieren Sie eine Fachtagung zu den Chancen und Herausforderungen von Flexibilität am Arbeitsplatz. Von welchen Herausforderungen sprechen wir?
Wir haben im Rahmen dieses Schwerpunktthemas grösseren und kleineren Unternehmen den Puls gefühlt. Dabei ist klar geworden, dass die Tendenz weg von der Präsenzkultur sowohl für Unternehmen als auch für Mitarbeitende Knackpunkte bereithält. Für Führungskräfte etwa in der Planung, Hierarchiegestaltung oder Arbeitsorganisation. Für HR-Verantwortliche in der Einhaltung des Arbeitsrechts und der Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden. Angestellte wiederum laufen aufgrund der technischen Möglichkeiten Gefahr, Arbeit und Privatleben stark zu vermischen.

Bietet die Tagung Lösungen für diese Herausforderungen?
Sie liefert wichtige Fachinputs und konkrete Umsetzungsstrategien für Führungskräfte, HR-Verantwortliche und Mitarbeitende. Darüber hinaus bietet sie in Diskussionen und Workshops Gelegenheiten zur Lösungserarbeitung. Den Schwerpunkt verfolgen wir aber nicht nur im Rahmen der Tagung. So ermöglichen die Praxisbeispiele in unserem neuen Infoletter sowie ergänzende Instrumente auf unserer Webseite die aktive Auseinandersetzung mit der Thematik.

Sprechen wir noch über die Chancen ...
Diese sind augenfällig und meist unbestritten: Flexibilität am Arbeitsplatz wirkt sich positiv auf die Attraktivität des Unternehmens und die Produktivität der Mitarbeitenden aus. Faktoren, die im Zuge des demografischen Wandels, des Fach- und Führungskräftemangels, der technologischen Entwicklungen oder neuen Bedürfnissen seitens Mitarbeitenden – insbesondere der jüngeren, sogenannten Generation Y – immer zentraler werden.

Fachtagung «Flexibilität am Arbeitsplatz: Chancen und Herausforderungen»: 29. Oktober 2015 in Basel. Details folgen auf der Webseite.

> www.familienfreundliches-basel.ch

Wie gleichgestellt sind Ihre Gehälter?

Prüfen Sie das Lohngefüge in Ihrem Unternehmen

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit: Dieser Grundsatz ist in der Verfassung und im Gleichstellungsgesetz verankert. Allerdings wurde er bis heute nicht vollständig umgesetzt und der Bundesrat sah sich im letzten Herbst veranlasst, zusätzliche Massnahmen zur Zielerreichung vorzuschlagen. Handeln Sie unabhängig davon und setzen Sie bereits jetzt ein Zeichen. Die folgenden Initiativen und Instrumente helfen Ihnen dabei, das Lohngefüge nach Gleichstellungsaspekten zu überprüfen:

Logib: Instrument zum Selbsttest des Bundes
> www.logib.ch

equal salary: Zertifizierung durch die gleichnamige Stiftung
> www.equalsalary.org

Fair Compensation: Zertifizierung durch die Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Managementsysteme (SQS) in Zusammenarbeit mit der Association of Compensation & Benefits Experts (acbe)
> www.acbe.ch/zertifizierung

Engagement Lohngleichheit: sozialpartnerschaftliche Initiative des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds, von Travail Suisse und dem Bund
> www.elep.ch

Impressum Brise 1 / 2015

Die Brise ist eine offizielle Publikation der Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern Basel-Stadt (GFM) des Präsidialdepartements Basel-Stadt, www.gleichstellung.bs.ch. Sie erscheint zweimal jährlich.

Redaktion
Lukas Ottiger, GFM, Lukas.Ottiger@bs.ch
Güvengül Köz Brown und Philipp Grünenfelder, www.umlaut.ch

Gestaltung
Gian Besset Graphic Design, www.gianbesset.ch

Illustrationen
Sarah Weishaupt, http://sarahweish.blogspot.ch

Druck
Werner Druck AG, Basel, Auflage 3000 Ex.

Juni

seit 11. Mai 2015
Skulpturhalle Basel

Jungfrau. Mutter. Lustobjekt. Frauenbilder im antiken Griechenland

Statuen von Göttinnen, Heldinnen und sterblichen Frauen waren im antiken Griechenland allgegenwärtig. In einer neuen Dauerausstellung veranschaulicht die Skulpturhalle anhand ihrer Exponate den Wandel der griechischen Frauenbilder im Laufe der Zeit.
> www.skulpturhalle.ch

21. Juni 2015
PROGR, Bern

Tag der Musik & Empowerment Day

Zum Gleichstellungstag der Schweizer Musikbranche organisiert Helvetiarockt, die Koordinationsstelle für Musikerinnen im Jazz, Pop und Rock, einen abwechslungsreichen Veranstaltungsmix.
> www.helvetiarockt.ch

24. Juni 2015, 13 Uhr
Stadthaus Zürich

Zwangsheirat

Was können Schulen und Ausbildungsbetriebe tun?

Ausbildungsverantwortliche und Lehrpersonen sind für Betroffene von Zwangsheiraten oft wichtige erste Ansprech- oder Vertrauenspersonen ausserhalb der Familie. Die Veranstaltung zeigt ihnen auf, wie sie Anzeichen erkennen und adäquate Hilfe anbieten können. Anmeldung bis 17.6.15 erforderlich.
> www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung

24. Juni 2015, 18 Uhr
Zentrum Karl der Grosse, Zürich

Kinderbetreuungsregelung bei Scheidungsfamilien aus der Sicht der Kinder

An der Soirée Familiale des Centrums für Familienwissenschaften referiert Karin Banholzer, Diplompsychologin und Leiterin der Fachstelle Zivilrechtliche Gutachten am Kinder- und Jugendpsychiatrischen Dienst des Kantons Zürich.
> www.famwiss.ch

August

25. August 2015, 17 Uhr
Vatter Business Center, Bern

Kreativ und geschickt in die Lohnverhandlung!

Im Rahmen der Weiterbildungsveranstaltung für Frauen erleben sich die Teilnehmerinnen in gespielten Verhandlungssituationen und erhalten professionelle Feedbacks. Sie lernen, ihr eigenes Verhalten zu überdenken und anhand von Tipps und Tricks zu verbessern.
> www.be.ch/gleichstellung-kurse

September

10. September 2015, 18 Uhr
Zentrum Karl der Grosse, Zürich

Kind im Blick: Ein Interventionsprogramm für getrennte Eltern

An der Soirée Familiale des Centrums für Familienwissenschaften referiert Katrin Normann, Dipl. Sozialpädagogin (FH), Paar- und Familientherapeutin, Mediatorin und Leiterin des Familiennotrufs München.
> www.famwiss.ch

28. September 2015 18.15 Uhr
Druckereihalle Ackermannshof, Basel

Im Gespräch

Martin Haug, Leiter der baselstädtischen Fachstelle Gleichstellung von Menschen mit einer Behinderung, trifft Pirmin Vogel – gehörlos, schwerhörig und Cochlea-Implantat-Träger.
> www.entwicklung.bs.ch

Oktober

1. Oktober 2015, 9 Uhr
Bildungszentrum WWF, Bern

Anhörungen von Kindern in Trennungs- bzw. Scheidungsfällen

Die Kindesanhörung stellt hohe Anforderungen an zuständige Fachpersonen, da die Kommunikation spezifische Fähigkeiten verlangt. Im Rahmen der Veranstaltung des Instituts für Forensik und Rechtspsychologie informiert Dr. Daniel Gutschner, Fachpsychologe für Rechtspsychologie FSP, darüber, wie Kinder verschiedenen Alters auf die Trennung von Eltern reagieren können und gibt Anleitungen zum konkreten Anhörungsvorgehen. Anmeldung bis 1.9.15 erforderlich.
> www.ifkjb.ch/weiterbildungen

8.–11. Oktober 2015
neues kino basel

Luststreifen – queer cinema basel

Filmfestival der homosexuellen Arbeitsgruppen Basel (habs).
> www.luststreifen.ch

15.–16. Oktober 2015
Kursaal Bern

Gleichberechtigter Zugang zur Justiz für Frauen

Der Zugang zur Justiz für Frauen ist für den Europarat ein Schwerpunktthema in der Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2014-2017. Die internationale Konferenz zu diesem Thema in Bern organisiert das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann in Zusammenarbeit mit der Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Europarats.
> www.coe.int/equality-Bern2015

18. Oktober 2015

«Frauen wählen – Votez femmes – Votate donne»

Noch immer sind Frauen im Parlament untervertreten. Im Nationalrat beträgt ihr Anteil 31 % und im Ständerat gar nur 19,6 %. Eine Möglichkeit, dies zu ändern, bietet sich bei den eidgenössischen Wahlen 2015. Die Webseite «Frauen wählen» von der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen und von verschiedenen Frauenorganisationen macht dafür mit Politikerinnen aller Parteien mobil.
> www.frauen-waehlen.ch

29. Oktober 2015, 13.30 Uhr
Pullman Basel Europe

Flexibilität am Arbeitsplatz. Chancen und Herausforderungen

Warum stellen sich Fragen der Flexibilisierung gerade in der aktuellen Arbeitswelt? Wie kann «work everywhere» im Unternehmen umgesetzt werden? Wie verändern sich Führungsaufgaben bei zunehmender Flexibilisierung? Wie finden wir im digitalen Zeitalter die Balance zwischen Arbeit und Beruf? Inputs zu diesen und weiteren Fragen liefert die Fachtagung der Familienfreundlichen Wirtschaftsregion Basel. Sie schärft den Blick für die Herausforderungen der Flexibilität am Arbeitsplatz und stellen konkrete Umsetzungsstrategien für den Arbeitsalltag vor. Detaillierte Informationen folgen auf der Webseite.
> www.familienfreundliches-basel.ch

LESENSWERT

Sabine Braunschweig (Hg.)

«Als habe es die Frauen nicht gegeben»

Beiträge zur Frauen- und Geschlechtergeschichte
Chronos Verlag, 2014

Die Publikation bietet eine Auslegeordnung über die aktuellen interdisziplinären Diskussionen um Fragen der Frauen- und Geschlechtergeschichte. Die Themen reichen dabei von der frühen Neuzeit über das 19. Jahrhundert bis zur Gegenwart, von obrigkeitlichen Verschleierungsgeboten über höfische Tänze und Haarzöpfe bis zu Geschlechterimplikationen in Fotoreportagen und Abstimmungsfilmen zur AHV.

Sibylle Stillhart

Müde Mütter – fitte Väter

Warum Frauen immer mehr arbeiten und es trotzdem nirgendwohin bringen
Limmat Verlag, 2015

Die Autorin beleuchtet auf 100 Seiten den Alltag erwerbstätiger Mütter und stellt dabei fest, dass diese von der Wirtschaft im Zuge der verschärften globalen Konkurrenz ganz schön gefordert werden: Sie müssen nach der Geburt nicht nur schneller an den Arbeitsplatz zurückkehren, sondern bitteschön auch noch Karriere machen. Doch die Arbeitswelt bietet gemäss Stillhart nach wie vor nicht die dafür notwendigen Strukturen. Und so hetzen die Frauen meist von der Arbeit in die Kita und von dort mit dem Nachwuchs nach Hause, wo sie schnurstracks in der Küche verschwinden ...