

Mentoring in der Politik
Le mentoring en politique
Mentoring in politica

Vernehmlassungen

11. AHV-Revision

Consultations

11e révision de l'AVS

2.2005

Frauenfragen

Questions au féminin

Questioni femminili



Eidgenössische Kommission für Frauenfragen
Commission fédérale pour les questions féminines
Commissione federale per le questioni femminili
Cummissiun federala per dumondas da las dunnas

2.2005
Frauenfragen
Questions au féminin
Questioni femminili



Eidgenössische Kommission für Frauenfragen
Commission fédérale pour les questions féminines
Commissione federale per le questioni femminili
Cummissiun federala per dumondas da las dunnas

28. Jahrgang, Nr. 2, November 2005

28e année, No 2, novembre 2005

28° anno, n. 2, novembre 2005

Herausgeberin

Eidgenössische Kommission für
Frauenfragen
Schwarztorstrasse 51, 3003 Bern
Telefon 031 322 92 75/76
Fax 031 322 92 81
ekf@ebg.admin.ch
www.frauenkommission.ch
www.comfem.ch

Edition

Commission fédérale
pour les questions féminines
Schwarztorstrasse 51, 3003 Berne
Téléphone 031 322 92 75/76
Fax 031 322 92 81
ekf@ebg.admin.ch
www.comfem.ch
www.frauenkommission.ch

A cura della

Commissione federale
per le questioni femminili
Schwarztorstrasse 51, 3003 Berna
Telefono 031 322 92 75/76
Fax 031 322 92 81
ekf@ebg.admin.ch
www.comfem.ch
www.frauenkommission.ch

Redaktion

Katharina Belser
Chamiram Hermez
Elisabeth Keller
Franziska Lombardi
Claudia Weilenmann

Rédaction

Katharina Belser
Chamiram Hermez
Elisabeth Keller
Franziska Lombardi
Claudia Weilenmann

Redazione

Katharina Belser
Chamiram Hermez
Elisabeth Keller
Franziska Lombardi
Claudia Weilenmann

Abonnemente

«Frauenfragen» erscheint zweimal pro
Jahr. Das Abonnement ist kostenlos und
kann unter obenstehender Adresse
bestellt werden.

Abonnements

«Questions au féminin» paraît deux fois
par an. L'abonnement est gratuit et
peut être obtenu auprès de l'adresse
ci-dessus.

Abbonamenti

«Questioni femminili» esce due volte
l'anno. L'abbonamento è gratuito. Si può
ordinare scrivendo o telefonando al
ricapito summenzionato.

Gestaltung

Theo Leuthold & Associés, Zürich

Maquette

Theo Leuthold & Associés, Zürich

Concezione grafica

Theo Leuthold & Associés, Zürich

Druckvorstufe

Cornelia Fries, Bern

Production

Cornelia Fries, Bern

Impaginazione e lastre

Cornelia Fries, Bern

Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen ist eine vom Bundesrat eingesetzte ausserparlamentarische Kommission. Sie analysiert die Situation der Frauen in der Schweiz und formuliert Empfehlungen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Neben dem Erarbeiten von Grundlagen beteiligt sich die Kommission an Projekten und Veranstaltungen, die auf eine tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zielen.

Die in diesem Heft erscheinenden Beiträge sollen unterschiedliche Meinungen zum Ausdruck bringen, die sich nicht mit jenen der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen zu decken brauchen.

Der Nachdruck der Beiträge ist nach Rücksprache mit der Redaktion erwünscht. Wir bitten Sie in diesem Fall um genaue Quellenangabe und um ein Belegexemplar.

La Commission fédérale pour les questions féminines est une commission extra-parlementaire créée par le Conseil fédéral. Elle analyse la situation des femmes en Suisse et formule des recommandations pour la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Outre l'élaboration de principes fondateurs, la Commission participe à des projets et manifestations qui ont pour objet une égalité de fait entre les sexes.

Les articles publiés dans ce numéro présentent différentes positions qui ne concordent pas forcément avec celles de la Commission fédérale pour les questions féminines.

La reproduction des articles de ce numéro est bienvenue. Nous vous prions à cet effet de prendre préalablement contact avec la rédaction, de citer très exactement la source et de nous envoyer un justificatif.

La Commissione federale per le questioni femminili è una commissione extraparlamentare creata dal Consiglio Federale. Essa analizza la situazione delle donne in Svizzera e formula raccomandazioni atte a promuovere le pari opportunità fra donna e uomo. Oltre a elaborare basi concettuali, essa partecipa a progetti e manifestazioni il cui obiettivo è l'ottenimento della parità effettiva tra i sessi.

I contributi pubblicati in questa rivista hanno per scopo di rendere note delle opinioni che non riflettono necessariamente il punto di vista della Commissione federale per le questioni femminili.

La riproduzione dei contributi è consentita previo accordo con la redazione e con l'indicazione esaustiva della fonte. Sono graditi degli esemplari giustificativi.

Schwerpunkt:
Mentoring in der Politik
Thème principal:
Le mentoring en politique
Tema principale:
Mentoring in politica

ELISABETH KELLER

- 9 *Einführung zum Schwerpunktthema*
Mentoring in der Politik
Mentoring: eine Strategie – verschiedene Konzepte
17 *Introduction au thème principal*
Le mentoring en politique
Le mentoring: une stratégie – plusieurs concepts
25 *Introduzione al tema principale*
Mentoring in politica
Mentoring: una strategia – vari approcci

FRANZISKA LOMBARDI

- 33 «So, jetzt hast du Boden unter den Füßen!»
Porträt von Judith Stamm, Mentorin im 5. Zyklus

FRANZISKA LOMBARDI

- 35 «Ich habe gelernt, auf andere Leute zuzugehen»
Interview mit Barbara Berger, Mentee im 1. Zyklus

FABIENNE ROUVINEZ TÄUBE

- 38 «Un «mariage» réussi, une amitié dynamique!»
Entretien avec le duo de mentoring Catherine Laubscher Paratte
et Laure Grüner, 4ème volée

FRANZISKA LOMBARDI

- 41 «Es ist erfrischend und spannend, mich mit der jungen Frau auszutauschen»
Interview mit Kathrin Martelli, Mentorin im 5. Zyklus

DANIELA LEPORI

- 43 In politica come nella vita: rapporti umani al centro!
Resoconto dell'esperienza di Daniela Lepori, mentee del 5° ciclo

FRANZISKA LOMBARDI

- 45 «Das Mentoring erwies sich als Starting-Point»
Porträt von Patrizia Mordini, Mentee im 1. Zyklus

FRANZISKA LOMBARDI

- 48 Junge Frauen auf ihrem Weg bestärken
Interview mit Doris Stump, Mentorin im 1. Zyklus

FRANZISKA LOMBARDI

- 50 «Man hat ein gemeinsames Ziel vor Augen, und das will man erreichen»
Interview mit dem Mentoringpaar Beatrice Mazenauer und Isabel Mutti, 4. Zyklus

FABIENNE ROUVINEZ TÄUBE

- 53 «Mettre un pied dedans pour voir comment ça marche de l'intérieur»
Entretien avec Stéphanie Apothéloz, mentee de la 1ère volée

FRANZISKA LOMBARDI

- 56 «Mein Ziel ist es, diese Bescheidenheit abzulegen»
Porträt von Monika Tschumi, Mentee im 5. Zyklus

FABIENNE ROUVINEZ TÄUBE

- 58 «Mon rôle est de semer...»
Entretien avec Maryse Durrer-Dupont, menta de la 1ère volée

DANIELA REITER

- 61 *genderize!* öffnet dir Türen
Ein Mentorprojekt für junge Frauen in Österreich

- 63 Mentoring: Ausgewählte Literatur
Le mentoring: Littérature choisie

Passagen
Passages
Brani

- 69 Le bâton dans la fourmilière
Jacqueline Berenstein-Wavre, une vie pour plus d'égalité
Extrait des entretiens avec Fabienne Bouvier
- 72 «Es gibt Dinge, die brauchen Zeit»
Elisabeth Pletscher, Zeitzeugin des 20. Jahrhunderts
Auszug aus der Biografie von Hanspeter Strebel und Kathrin Barbara Zatti

Kurz notiert
Brèves
In breve

- 77 Voranzeige / Neuerscheinung / Die rote Zora 2005 / Neu auf dem Web /
Chancengleichheit im Erwerbsleben
- 77 Avis / Nouvelle publication / Zora la rousse 2005 / Nouveauté sur Internet /
Egalité des chances dans la vie professionnelle
- 77 Anticipazione / Nuova pubblicazione / Zora la rossa 2005 /
Pari opportunità nella vita professionale

Vernehmlassungen. Stellungnahmen der
Eidg. Kommission für Frauenfragen.
Consultations. Prises de position de la
Commission fédérale pour les questions
féminines

- 81 11. AHV-Revision
83 11ème révision de l'AVS

Editorial

VON CLAUDIA WEILENMANN

Mentoring in der Politik: Zur Nachahmung empfohlen

Das Mentoringprojekt «von Frau zu Frau», das in diesem Jahr zum fünften Mal gemeinsam von der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (SAJV) und der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen durchgeführt wird, ist ein Erfolg. Seit dem Jahr 2000 haben insgesamt 131 junge Frauen die Möglichkeit genutzt, als Mentees von den Erfahrungen und Tipps einer gestandenen Politikerin oder Verbandsfrau zu profitieren und im persönlichen Austausch mit ihr und anderen Mentees ihr öffentliches Engagement auszubauen und zu reflektieren. Dieses Heft porträtiert Mentees und Mentorinnen der ersten Stunde und erlaubt Einblicke in die Erfahrungen der Teilnehmerinnen der letzten beiden Jahrgänge. Was bleibt den Mentees vom Mentoring? Welchen Nutzen ziehen die Mentorinnen aus ihrer Rolle? Im Einführungsbeitrag zeichnet Elisabeth Keller eine Karte der in den letzten Jahren immer vielfältiger gewordenen Mentoringlandschaft. Wir freuen uns, dass unser Projekt auch für andere Anstoss ist, politisch interessierte Frauen mit Mentoring beim Einstieg in die Politik zu unterstützen, und möchten mit diesem Heft weitere Akteure und Akteurinnen ermuntern, diese Strategie zu nutzen.

Umstrittene 11. AHV-Revision

Die Vorschläge des Bundesrates zur 11. AHV-Revision sind in der Vernehmlassung im vergangenen Sommer mehrheitlich auf Ablehnung gestossen. Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (EKF) hat den Vorschlag des Bundesrates in wesentlichen Punkten zurückgewiesen. Die Erhöhung des Rentenalters für Frauen von 64 auf 65 Jahre ist aus Gleichstellungsgründen nicht zwingend. Die Schweiz ist noch weit entfernt von der Einlösung des Grundsatzes in der Bundesverfassung, wonach Frauen und Männer Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleibt ein ungelöstes Problem, da es an vernünftigen Rahmenbedingungen fehlt. Zweierlei steht fest: Die EKF wird sich weiterhin für eine sozial verträgliche Revision einsetzen. Und: Die 11. AHV-Revision wird noch viel zu reden geben.

Abschlussevent Mentoring «von Frau zu Frau» am Samstag, 4. März 2006 in Bern

Am Nachmittag sind die 260 Teilnehmerinnen aus allen fünf Mentoringzyklen sowie weitere interessierte Personen zur Schlussveranstaltung des Projekts eingeladen. Neben dem Austausch von Erfahrungen und Informationen zum Mentoring in der Politik wollen wir auch den Erfolg unseres Projekts feiern. Weitere Informationen: Tel. 031 322 92 75 / ekf@ebg.admin.ch

Mentoring en politique: à copier, svp.

Le projet de mentoring «de femme à femme» qui, cette année, est reconduit pour la cinquième fois par le Conseil suisse des activités de jeunesse (CSAJ) et la Commission fédérale pour les questions féminines, est un succès. Depuis l'année 2000, ce sont au total 131 jeunes femmes qui ont saisi l'occasion de tirer profit, en tant que mentees, de l'expérience et des conseils avisés d'une femme chevronnée, engagée en politique ou dans une organisation, et de consolider ainsi, par des échanges personnels avec elle et avec d'autres mentees, leur engagement dans la vie publique et leur réflexion. Le présent numéro de «Questions au féminin» dresse les portraits de mentees et de mentas de la première heure et donne un aperçu des expériences faites par les participantes au cours des deux derniers cycles. Que retiennent-elles, les mentees, de cette expérience de mentoring? Quel bénéfice les mentas retirent-elles du rôle qu'elles ont joué? Dans son introduction, Elisabeth Keller retrace l'évolution du mentoring, devenu de plus en plus complexe au fil des ans. Avec cette publication, nous espérons que notre projet incitera d'autres personnes à soutenir, par le biais du mentoring, des femmes prêtes à s'engager en politique, et en motivera beaucoup d'autres à recourir à cette stratégie.

11e révision de l'AVS controversée

La majorité des propositions émises par le Conseil fédéral n'ont pas été accueillies favorablement lors de la consultation de l'été dernier. La Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF) a rejeté plusieurs points importants de ces propositions. L'élévation de l'âge de la retraite des femmes de 64 à 65 ans n'est pas obligatoire d'un point de vue égalitaire. La Suisse est encore bien loin de mettre en œuvre le principe constitutionnel selon lequel les femmes et les hommes ont droit à un salaire égal pour un travail égal. Le problème de la compatibilité des activités professionnelles et familiales n'est pas non plus résolu, puisque des conditions-cadre appropriées font toujours défaut. Ce qui est certain: la CFQF continuera à s'engager pour une révision tenant compte des besoins sociaux. Et aussi: la 11e révision de l'AVS donnera encore lieu à de nombreuses discussions.

Traduction: Anne-Christine Kasser-Sauvin

Manifestation de clôture du mentoring «de femme à femme»: Samedi 4 mars 2006 à Berne

L'après-midi, les 260 participantes des cinq cycles de mentoring, ainsi que toute autre personne intéressée, sont invitées à la manifestation de clôture du projet. Echanges d'expériences et d'informations. Et nous fêterons aussi le succès de notre projet. Pour d'autres informations: Tél. 031 322 92 75 / ekf@ebg.admin.ch

Einführung zum Schwerpunktthema

Mentoring in der Politik

Mentoring: eine Strategie – verschiedene Konzepte

VON ELISABETH KELLER

In den letzten Jahren haben immer mehr Organisationen und Unternehmen Mentoring als Strategie zur Nachwuchsförderung von Frauen entdeckt und in ersten Pilotprojekten ausprobiert. Einen Überblick über die bestehenden Programme gibt es nicht, und die Recherche nach Projekten erweist sich als aufwändig, da viele auch im eigenen Land in der Öffentlichkeit nicht bekannt sind. Der folgende Artikel kann deshalb lediglich die Bandbreite von Mentoring beschreiben und erste Erfahrungen aufzeigen.

1. Was ist Mentoring?

Mentoring ist eine Strategie zur Förderung von Nachwuchskräften. Kern des Mentoring ist die persönliche Beziehung zwischen einer erfahrenen Person (Mentorin/Mentor), die ihr Know-how weitergeben will, und einer meist jüngeren Person (Mentee), die ihr Potential entwickeln will. Eine Mentorin oder ein Mentor befindet sich in einer leitenden Position, verfügt über langjährige Erfahrung, Einfluss

und vielfältige Kontakte, die sie oder er einer jüngeren Person weitergeben kann. Die Bezeichnung *Mentoring* kommt aus der griechischen Mythologie. Ein griechischer Gelehrter namens Mentor – in der Erzählung Homers ist Mentor die menschliche Verkörperung der Göttin Pallas Athene – wurde von Odysseus gebeten, sich während seiner Abwesenheit um die Erziehung seines Sohnes Telemach zu kümmern. Der Begriff Mentor wurde damit zum Symbol für eine allgemein geachtete und gebildete Person, die eine jüngere und weniger erfahrene Person begleitet und berät. In der Vergangenheit wurden mentoringähnliche Beziehungen oft informell und vor allem unter Männern praktiziert.

Kern des Mentoring ist die von Mentorin/Mentor und Mentee gestaltete Beziehung. Sie findet ausserhalb der Vorgesetzten-Untergebenen-Hierarchie statt und ist eine Beziehung auf Zeit, das heisst, Anfangs- und Endpunkt der formellen Beziehung sind festgelegt. Die Zuordnung der Paare erfolgt von aussen. Flankiert wird die Beziehung in der Regel durch ein spezifisches

Weiterbildungsprogramm. Die Schlüsselrollen der MentorInnen sind:

■ **Coachen:** Die Mentorin/der Mentor steht der/dem Mentee bei der zielgerichteten Entwicklung methodischer/fachlicher Fähigkeiten und persönlicher/sozialer Kompetenzen zur Seite.

■ **Beraten:** Die Mentorin/der Mentor leistet der/dem Mentee Beistand beim Treffen von Entscheidungen und berät sie bei der Lösung von Problemen. Neue Handlungsmöglichkeiten werden eruiert.

■ **Unterstützen:** Die Mentorin/der Mentor gibt konkrete Hilfestellungen, verschafft Zugang zu Netzwerken, ebnet Wege, ermöglicht Kontakte und lehrt die/den Mentee, informelle Kontakte innerhalb und ausserhalb des eigenen Bereichs zu nutzen.

Mentoring kann in sehr unterschiedlichen Formen praktiziert und organisiert werden. Diese Formen lassen sich auf verschiedenste Art miteinander verbinden. Ein *internes Mentoring* wird innerhalb einer Organisation, Verwaltung oder eines Unternehmens durchgeführt. Dabei kommen die Mentorin/der Mentor und die Mentee oft aus dem gleichen oder einem verwandten Arbeitsgebiet. Bei *externen Mentoring-Projekten* sind die Mentorin/der Mentor und die Mentee in unterschiedlichen Organisationen oder Betrieben tätig. Die Mentoring-Paare werden hier durch eine externe Trägerschaft gebildet. Das klassische Mentoring besteht aus einer *Eins-zu-eins-Beziehung*. Beim *Peer-Mentoring* werden Gruppen von Gleichrangigen (= engl.: *peers*) gebildet, die gemeinsame Ziele formulieren und Aktivitäten durchführen. *Peer-Mentoring* bezieht sich dabei auf den Austausch untereinander (von Fachwissen, von laufbahnrelevantem Wissen), aber auch auf den Einbezug des Wissens von externen Mentorinnen/Mentoren. Weiter gibt es auch *Gruppen-Mentoring*, bei dem Gruppen von erfahrenen Personen eine Gruppe von jüngeren begleiten und beraten. Beim *Cross-Gender-Mentoring* ist das Tandem geschlechtsheterogen zusammengesetzt. *Shadowing* bedeutet, dass eine Mentee die Mentorin/den Mentor während eines oder mehrerer Tage bei ihren/seinen Aktivitäten begleitet. Die Mentee folgt der Mentorin/dem Mentor wie ein Schatten (= engl.: *shadow*).



Der 2. Zyklus des Mentoring-Projekts «von Frau zu Frau» beginnt im Juni 2001 mit einer Tandemfahrt durchs Berner «Regierungsviertel». Von links: SP-Nationalrätin Doris Stump mit Mentee Leyla Gül; Stéphanie Apothéloz mit ihrer Mentorin Thérèse Meyer, CVP-Nationalrätin; Erna Jung mit ihrer Mentorin Myrtha Welti, damals Generalsekretärin der Bergier-Kommission. Die Mentees engagierten sich in der Unipolitik oder einem Jugendverband.

Mentoring ist ein gegenseitiger Lernprozess: Auch die Mentorin/der Mentor profitiert vom Austausch und Kontakt mit jüngeren Nachwuchskräften. Mentoring ist grundsätzlich unabhängig vom Geschlecht der beteiligten Personen. Seit den 70er Jahren wurden Mentoring-Programme als Personalentwicklungsstrategie in Unternehmen in den USA entwickelt, um Minoritäten und Frauen besser zu integrieren und ihre beruflichen Chancen zu verbessern. In den letzten Jahren konnte sich Mentoring zunehmend auch in Europa etablieren. Unternehmen nutzen dieses Konzept, um Mitarbeiterinnen den Weg in Führungspositionen zu erleichtern. Mentoring-Programme zur Förderung des weiblichen Nachwuchses gibt es an den Hochschulen, und es gibt sie in der Politik. Der Anwendung dieser Strategie im Politikbereich liegt die Überlegung zu Grunde, dass Frauen, die in die Politik einsteigen wollen, durch das Vorbild politisch tätiger Frauen und den Austausch mit ihnen am meisten profitieren können. Mentoring von Frauen für Frauen hat den Vorteil, dass junge Frauen eine Person des eigenen Geschlechts als Vorbild erleben, von der Erfahrung der Mentorin lernen und eigene Modelle der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und öffentlichem Engagement entwickeln.

2. Mentoring-Programme in Wissenschaft und Wirtschaft

Auf besonders grosses Echo ist Mentoring als Instrument der Frauenförderung an den Hochschulen und in der Wirtschaft gestossen. In den Mitgliedsländern der Europäischen Union werden seit Beginn der 90er Jahre Mentoring-Programme zur beruflichen Förderung von Frauen im akademischen und nicht-akademischen Bereich durchgeführt (siehe www.dji.de > Projekte > Projektliste alphabetisch > Mentoring).

2.1. Mentoring an Schweizer Hochschulen

Der entscheidende Impuls für den Aufbau von Mentoring-Programmen an den Schweizer Hochschulen ging aus von der Fachtagung «Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung» vom 27. März 1999 an der Universität Zürich. Initiiert wurde die Veranstaltung vom Verein Feministische Wissenschaft Schweiz.¹ Im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit 2000–2003 wurden die ersten Mentoring-Projekte an den Hochschulen lanciert.²

«Mentoring Deutschschweiz» ist ein Programm für Wissenschaftlerinnen zur Unterstützung einer akademischen Karriere (www.mentoring.unibe.ch).³ Nachwuchswissenschaftlerinnen wird der Austausch mit einer wissenschaftlich erfahrenen Person



Bundeschkanzlerin Annemarie Huber-Hotz (links) hat das Projekt «von Frau zu Frau» von Anfang an unterstützt, als Mentorin im 1. Zyklus sowie als Verbindung zum Bundeshaus und Diskussionspartnerin bei den Weiterbildungsangeboten, die zum Programm gehören. Neben ihr Veronika Neruda, Mentoringprojektleiterin ab 2003, mit ihrer Mentorin Kathrin Kuhn, ehemalige Nationalrätin der Grünen.

(Professorin oder Professor) aus ihrem Fachgebiet ermöglicht, und durch gezielte formelle und informelle Netzwerke soll eine bessere Integration von jungen Wissenschaftlerinnen in die *Scientific Community* gefördert werden. Für die französischsprachige Schweiz gibt es das Programm «Réseau romand de mentoring pour femmes» (www.unifr.ch/f-mentoring).⁴ An der Università della Svizzera italiana in Lugano wird ebenfalls ein Mentoring angeboten (www.parioppo.unisi.ch > mentorato). Eine elektronische Mentoring-Plattform wurde an der Universität Luzern aufgebaut (www.ementoring.ch). «Mefista» ist ein Mentoringprogramm für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Assistentinnen der Fachhochschule Nordwestschweiz; der Pilotdurchlauf startete im September 2004 und endete im Oktober 2005. Von Herbst 2005 bis Herbst 2006 findet ein zweiter Durchgang statt (www.mefista.fhnw.ch).

Das schweizweit erste Mentoringprogramm von Studentinnen für Studentinnen war im Jahr 2002 das Projekt «womentoring» an der Universität Bern. Das Mentoring-Programm von SAJV und EKF⁵ (siehe Kapitel 4) diente dabei als Vorbild. «womentoring» richtet sich an Studentinnen im Hauptstudium aus allen Fachrichtungen und Fakultäten und ist 2004/2005 zum zweiten Mal organisiert worden (<http://subwww.unibe.ch/womentoring>). Mentorinnen sind Assistentinnen oder Doktorandinnen desselben oder eines ähnlichen Faches. Mentoring wird dabei verstanden als eine berufliche Zweierbeziehung, in der die Mentorin ihrer Mentee Tipps zum

Studium gibt, sie in der Entscheidungsfindung bezüglich einer Dissertation wie zur beruflichen und persönlichen Laufbahnplanung berät. «womentoring» wird von einem Rahmenprogramm mit Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen begleitet. Trägerin des Projekts ist die StudentInnen-schaft der Universität Bern, unter Begleitung der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität. Finanziell unterstützt wird das Programm vom Bundesprogramm Chancengleichheit und der Universität Bern.

Inzwischen gibt es eine Reihe von fachspezifischen Mentoring-Programmen an den verschiedenen Hochschulen.⁶

2.2. Mentoring für den weiblichen Führungsnachwuchs in Unternehmen und Verwaltungen

Auch in Unternehmen und Verwaltungen wird Mentoring als Personalentwicklungsstrategie für den beruflichen Aufstieg von Frauen eingesetzt. So initiierte in Deutschland im Oktober 1998 die Deutsche Lufthansa AG gemeinsam mit der Commerzbank AG, der Deutschen Bank AG und der Deutschen Telekom das erste unternehmensübergreifende Cross-Mentoring mit insgesamt 12 Mentees.⁷ Das Programm war so erfolgreich, dass im April 2001 bereits die dritte Runde mit inzwischen 60 Tandems und unter Beteiligung weiterer Unternehmen an den Start ging. Ein Vorteil dieser konzernübergreifenden Komponente liegt darin, dass sowohl die Mentees als auch die MentorInnen einen Einblick in andere Unternehmen erhalten. In Berlin

und auf europäischer Ebene verankert ist die Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft in Berlin (EAF) (www.eaf-berlin.de). Das Projekt «Preparing Women to Lead. Start-hilfen für den weiblichen Führungsnachwuchs» – eines der ersten und bekanntesten Mentoring-Programme – wurde von der EAF in Kooperation mit der Technischen Universität Berlin entwickelt und von der Bundeszentrale für politische Bildung sowie der Europäischen Union im Rahmen des 4. Aktionsprogramms zur Chancengleichheit von Frauen und Männern von 1997 bis 2000 gefördert.⁸ Die Mentorinnen waren Führungskräfte aus Wirtschaft, Politik, Kultur und Verwaltung, die Mentees waren vorwiegend junge Universitätsabsolventinnen am Beginn ihrer Berufslaufbahn. Beteiligt waren Partnerinnen aus Deutschland, Österreich, Belgien und den Niederlanden.

Auch in der Schweiz laufen eine Reihe von Mentoring-Programmen in Unternehmen. Einen Überblick über firmeninterne Programme gibt es allerdings nicht. Bei der Post startete beispielsweise im Jahr 2000 das Mentoringprogramm «MOVE» mit 7 Mentoring-Paaren; seit 2002 ist es offen für Frauen und Männer. Die Schweizerischen Bundesbahnen, Swiss Re, Roche und ABB High Voltage Products führen ebenfalls Mentoring-Programme durch. In der Romandie läuft ein Mentoring-Projekt zur Förderung von jungen Frauen im Beruf und im Hinblick auf Firmengründungen unter dem Namen «Mentoring de fem-

me à femme dans l'entreprise» (www.pacte.ch). Nach einem ersten Durchgang mit 29 Tandems wird zur Zeit ein zweiter Durchgang mit 32 Mentees gestartet. Die Vereinigung Pacte, die die Trägerschaft des Projekts bildet, ist eine Folgeorganisation des Projekts «Taten statt Worte/Des paroles aux actes», das ab 1988 versuchte, bessere Rahmenbedingungen für Frauen in Unternehmen und Verwaltungen zu schaffen. Ein Mentoring-Programm bietet zudem der Verband Wirtschaftsfrauen Schweiz an: «Women's Vision – Shadowing von Führungskräften» richtet sich an junge Frauen mit einem Hochschulstudium oder entsprechender Berufserfahrung (www.wirtschaftsfrauen.ch). Das Pilotprojekt, welches mittels Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz durch das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann mitfinanziert worden war, umfasste insgesamt 150 Mentoring-Duos im Zeitraum 2000–2002. Ein zweiter Durchgang ist im Herbst 2005 lanciert worden. An einem weiteren Programm sind die Wirtschaftsfrauen Bern beteiligt: Unter dem Namen «Impuls» bietet das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement für seine Mitarbeiterinnen ein Mentoring mit vorwiegend externen Fachfrauen an. Das Projekt läuft seit drei Jahren; teilgenommen haben erst wenige Frauen (10 bis 15 Mentees). Obschon das Mentoring als Personalförderungsstrategie auch in anderen Departementen des Bundes vorgestellt worden ist, scheint es in der Bundesverwaltung kei-

ne konkreten anderen Projekte zu geben.

Mentoring ist in: Selbst die Frauenzeitschrift «annabelle» bietet seit Juni 2005 ein entsprechendes Angebot an: Weibliche Nachwuchskräfte können sich als Mentee für ein Mentoring bei den von der Zeitschrift fortlaufend porträtierten erfolgreichen Berufsfrauen bewerben.⁹ Die Mentorinnen kommen aus so unterschiedlichen Branchen und Bereichen wie Nahrungsmittelindustrie, Medizinaltechnik, Nonprofitorganisationen und Gesundheitswesen.

2.3. Mentoring als Kooperation zwischen Wissenschaft und Wirtschaft

Ein gemeinsames Programm von Universität und Unternehmen ist «WIN – Women into Industry», welches von der Universität Basel und Novartis durchgeführt wird (www.unibas.ch/win). «WIN», lanciert 2001, richtet sich an junge Akademikerinnen der Universität Basel – Doktorandinnen, Habilitandinnen und Postdocs aller Fachrichtungen –, die ihre beruflichen Chancen und Möglichkeiten in der Privatwirtschaft kennen lernen möchten.¹⁰ Während eines Jahres werden sie von einer erfahrenen Fach- oder Führungspersonlichkeit der Novartis begleitet und beraten. Eine gemeinsame Zielvereinbarung gehört ebenso zum Programm wie auch Workshops zur Standortbestimmung und zur Auseinandersetzung mit Themen wie Work-Life-Balance, Führung, moderne Arbeitszeitmodelle und Networking. Bis Ende 2005 haben 125 Mentees vom Programm profitiert. Die Hälfte der Mentoren sind Männer. Die regelmässig durchgeführte Evaluation zeigt, dass das Programm von den Mentees als hilfreich eingeschätzt wird, indem sie eine differenziertere Einschätzung der Vor- und Nachteile einer Tätigkeit in einem Grosskonzern gewonnen haben.¹¹ Hinsichtlich der Vereinbarkeit von beruflicher Laufbahn und Familie ergibt sich jedoch ein ernüchterndes Bild: Teilzeitstellen sind in der Industrie in Führungsfunktionen rar und die Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie fehlen weiterhin.

Im Bereich Technik und Informatik gab es von 1999 bis 2003 «MUFFIN 21», ein Mentoring-Projekt zwischen Universität, Forschung und Firmen für Informatikerinnen (www.ais.fraunhofer.de/MUFFIN21). «MAP», Mentoring als Personalentwicklung, ist ein Programm für Mädchen und Frauen in IT-Berufen als Teil eines grenzüberschreitenden Projekts im österreichisch-bayrischen Raum (www.girlstuesday.at).

2.4. Mentoring in Berufsverbänden und Nonprofitorganisationen

Auch in Berufsverbänden und Nonprofitorganisationen wird Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung einge-



Das Mentoring-Jahr strukturiert angehen: Dominique Grisard machte als Mentee in der ersten Runde mit und war SAJV-Projektleiterin beim 1. und 2. Zyklus.



Ein Duo aus dem 2. Zyklus: Susanne Albiez (links), damals BWL-Studentin und aktiv in der Jugendsession, mit ihrer Mentorin Doris Leuthard, CVP-Nationalrätin.

setzt. Im Bereich Medien sind dies «Medimenta», das Mentoring-Programm der österreichischen Medienfrauen (www.frauen-netzwerk.at) und das Mentoring-Projekt des Journalistinnenbundes Deutschland. Ein weiteres Beispiel ist die Vereinigung der Schweizer Ärztinnen (VSA), die eine Mentoring-Börse anbietet (www.vsa.ch).

Mentoring ist, zumindest in Deutschland, auch für Frauen in der Kirche zu einem Thema geworden. Die Evangelische Kirche in Deutschland startete Anfang 2002 ein erstes deutschlandweites Mentoring-Programm für Frauen, an dem sich acht Landeskirchen mit insgesamt 43 Tandems beteiligten. Das Pilotprojekt wurde wissenschaftlich begleitet und aufgrund des grossen Erfolges wurde ein zweiter Durchgang organisiert, an dem sich weitere Landeskirchen beteiligten.¹² Mentoring soll künftig als fester Bestandteil der Personalentwicklung in den Landeskirchen verankert werden. In der Schweiz gibt es noch keine solchen Projekte.

2.5. Mentoring als Berufsfindungshilfe für Migrantinnen

Im Unterschied zu den Mentoring-Programmen in Unternehmen und Wissenschaft, bei denen bereits gut qualifizierte junge Frauen gefördert werden, sprechen die Mentoring-Programme für junge Migrantinnen eine andere Zielgruppe an: Migrantinnen haben es besonders schwer, einen ihren Fähigkeiten und Interessen entsprechenden Ausbildungsplatz zu finden, denn sie sind als Frauen und Ausländerinnen doppelt benachteiligt. Vorbehalte bei den Lehrbetrieben, ein begrenztes Beziehungsnetz und unvollständige Informationen über schulische Optionen und Be-

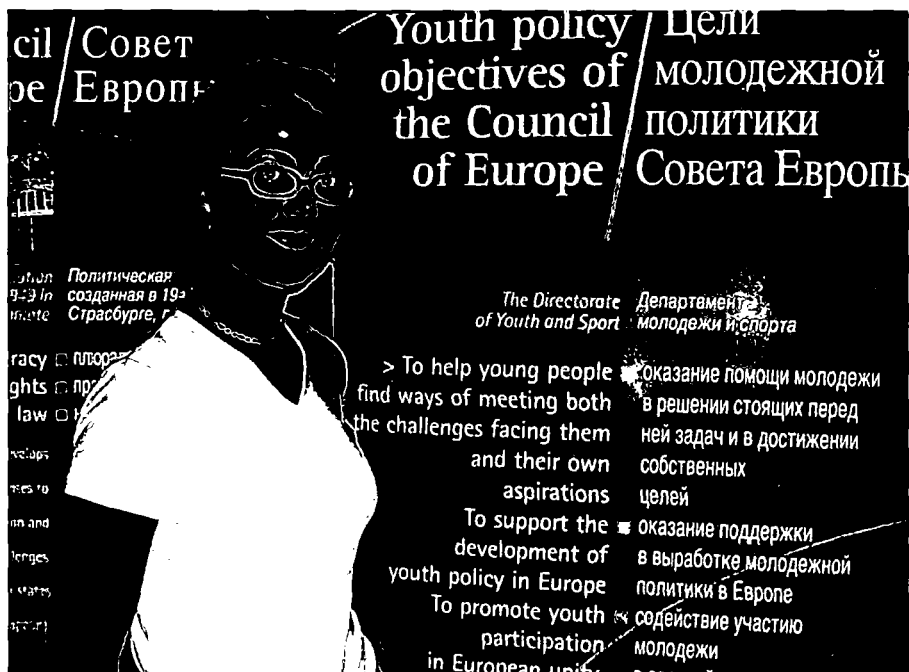
rufsbildungswege sind einige der Hürden, die sie zu überwinden haben. Deshalb führt die Informationsstelle für Ausländerinnen- und Ausländerfragen isa in Bern seit 2001 «incluso» durch (www.isabern.ch). Das Mentoring-Programm für Schülerinnen mit Migrationshintergrund läuft 2005 bereits zum vierten Mal: Im aktuellen Zyklus begleiten rund 20 Frauen aus Lehrbetrieben, Berufsschulen, Verwaltung und Verbänden Mädchen der 8. Klasse aller Schulhäuser der Stadt Bern auf ihrem Weg zur Berufsfindung. Ein fünfter Durchgang ist für 2006 geplant. Ab 2007 soll

«incluso» ins reguläre Budget des Schulamtes der Stadt Bern aufgenommen werden – verbunden mit einer Ausdehnung des Konzepts auf weitere Gruppen benachteiligter Jugendlicher.

Mehrere Mentoring-Projekte sind seither auf der Basis dieses Konzepts entwickelt worden. So gibt es in Zürich ein «incluso»-Projekt von Caritas Zürich, das jeweils im Oktober mit 50 Tandems pro Jahr startet und sich an Mädchen aus der 9. und 10. Klasse sowie an Teilnehmerinnen aus Integrationskursen richtet (www.caritas-zuerich.ch). Zusammen mit den Ämtern für Berufsbildung und Berufsberatung lancierten die Gleichstellungsfachstellen der Kantone Baselland und Basel-Stadt im Rahmen des Lehrstellenbeschlusses 2 das Pilotprojekt «Lehrplatz für Migrantinnen». Seit 2002 wird das Angebot unter dem Namen «Mentoring für Jugendliche» allen Jugendlichen zugänglich gemacht: Junge Frauen haben eine Mentorin, junge Männer einen Mentor. Auch in anderen Kantonen wird Mentoring inzwischen als Teil einer Strategie gegen die zunehmende Jugendarbeitslosigkeit verstanden.¹³

3. Mentoring in der Politik

Während in der Wirtschaft und an den Hochschulen schon ab Mitte der 80er Jahre über Mentoring-Programme nachgedacht wurde, blieben derartige Überlegungen für den Bereich Politik lange Zeit aus. Erst allmählich entstand ein Bewusstsein dafür, dass auch in diesem Bereich Netzwerke auf der Basis von persönlichen Kontakten eine Ressource für das Empowerment von Frauen darstellen.¹⁴ Da



Lucie Waser, SAJV-Präsidentin von 2003 bis 2005 und verantwortlich für das Mentoring «von Frau zu Frau», anlässlich der Verleihung des «Young Citizen Award» durch den Europarat im Herbst 2003 in Strassburg.

aber Frauen in exponierten politischen Positionen in der Regel über sehr wenig Zeit verfügen, macht Netzwerkarbeit nur dann Sinn, wenn diese über den blossen Erfahrungsaustausch hinausgeht. Als Erfolgsbedingungen für ein Mentoring-Konzept im Bereich Politik werden genannt: Das Mentoring soll nicht nur den unmittelbar Beteiligten überlassen bleiben, sondern braucht einen Rahmen und klare Regeln, eine Begleitung durch Trainings und Seminare und insgesamt einen übergreifenden politischen Zusammenhang.¹⁵ Ein politisches Mentoring hat sein Ziel dann erreicht, wenn es gelingt, den angesprochenen Frauen Einblick in politisches Handeln und in politische Strukturen zu geben, wenn sie ihre Handlungskompetenzen erweitern können und ihnen das öffentliche Engagement Freude macht.

Im angloamerikanischen Sprachraum schon früher dafür genutzt, wird Mentoring seit Ende der 90er Jahre auch in europäischen Ländern zur Unterstützung von politisch engagierten weiblichen Nachwuchskräften eingesetzt. Neben parteiinternen Mentoring-Programmen wie beispielsweise bei den Grünen in Deutschland gibt es auch parteiübergreifende Programme in den Bundesländern Rheinland-Pfalz und Niedersachsen, bei denen es um den Schwerpunkt Kommunalpolitik geht.¹⁶ Am mittlerweile dritten Durchgang des Mentoring in Niedersachsen nehmen 780 Mentees, Mentorinnen und Mentoren teil; den Auftakt bildeten zehn dezentrale Veranstaltungen (www.mentoring-in.de). Einen anderen Ansatz verfolgte «It's our turn! Junge Frauen für die Politik von morgen» der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF) in Berlin.¹⁷ Ab Frühjahr 1999 fanden in Berlin einwöchige Politik-Workshops für Schülerinnen zwischen 16 und 18 Jahren aus dem gesamten Bundesgebiet statt. Zur Zeit läuft zudem ein Training-Internship-Mentoring-Programm «Women for Public Leadership» (www.eaf-Berlin.de). Dieses mehrmonatige Programm der EAF kombiniert qualifizierende Trainings mit einem dreimonatigen Internship¹⁸ in einer politischen Institution wie z.B. einer Bundestagsfraktion oder einer parteinahen Stiftung.

4. Das Mentoring-Projekt «von Frau zu Frau» von SAJV und EKF

Demokratische oder politische Bildung hat in der Schweiz einen geringen Stellenwert.¹⁹ Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern wird das Thema kaum bearbeitet und auch in den Schulen vernachlässigt. Das Interesse von Schülerinnen an der Politik ist anscheinend besonders gering: im Vergleich der Geschlechter schneiden sie noch schlechter ab als die Schüler.²⁰ Einen weiteren Hinweis auf

die geringere Partizipation von Mädchen und jungen Frauen liefern die Jugendverbände: Trotz verschiedener Bemühungen sind Mädchen und junge Frauen in den Leitungsfunktionen der Jugendorganisationen untervertreten.

Das Mentoring-Programm «von Frau zu Frau», organisiert von der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (SAJV)²¹ und der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen (EKF), setzte bei den Jugendverbänden an. Es wurde im Jahr 2000 von der Frauenkommission der SAJV lanciert und wird 2005/2006 zum fünften und vorläufig letzten Mal durchgeführt. Es richtet sich an junge Frauen, die sich für Politik interessieren und sich bereits öffentlich engagiert haben. «Von Frau zu Frau» ist das erste und bisher einzige partei- und verbandsübergreifende Mentoring auf gesamtschweizerischer Ebene, das auf politische Bildung und öffentliches Engagement von jungen Frauen zielt. An den fünf Zyklen haben insgesamt 131 Mentees und 129 Mentorinnen teilgenommen (siehe Tabelle unten).

Während der Dauer eines Jahres konnten die Mentees einer erfahrenen Politikerin, Verbands- oder Verwaltungsfachfrau über die Schulter schauen und Einblick in ihre konkrete Arbeit und ihr Engagement erhalten. Unmittelbares Ziel des Programms war es, interessierte junge Frauen zu sensibilisieren und ihnen den Einstieg in ein öffentliches Engagement und das Weiterkommen zu erleichtern. Das politische Handlungswissen und die Kompetenzen sollten auf individueller Ebene erweitert und die jungen Frauen für die politische Arbeit motiviert und gefördert werden. Übergreifende Ziele, die mit dem Mentoring längerfristig erreicht werden sollen, sind die Chancengleichheit des weiblichen Nachwuchses in Organisationen, die stärkere politische Partizipation von Frauen und eine bessere respektive paritätische Vertretung von

Frauen in politischen Entscheidungsgremien. Die Mentees kamen aus den Mitgliedsorganisationen der SAJV wie Blauring, Pfadfinderbewegung, Studierendenorganisationen und den Jungparteien. Ihr Alter bewegte sich zwischen 16 und maximal 35 Jahren. Die Mentorinnen kamen ebenfalls aus sehr unterschiedlichen Bereichen: Es beteiligten sich National- und Ständerätinnen, Exekutivpolitikerinnen aus Kantonen und grösseren Gemeinden, Vorstandsmitglieder von Frauen(dach-)organisationen, Frauen in Leitungs- und Fachfunktionen bei Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und der Bundesverwaltung. Es gab Mentorinnen, die sich sogar ein zweites Mal als Mentorin zur Verfügung stellten. Die Parteienlandschaft war breit vertreten: Politikerinnen aus CVP, FDP, den Grünen, SP und SVP machten mit.

Neben den Zweierkontakten, die mit nur wenigen Ausnahmen von den Beteiligten als sehr positiv bewertet worden sind, kam dem Rahmenprogramm von Anfang an ein besonderer Stellenwert zu. Im Laufe des Projekts wurde es von der Trägerschaft ausgebaut und weiterentwickelt. An der Auftakt- und der Schlussveranstaltung nahmen Mentees und Mentorinnen jeweils gemeinsam teil. Neben einer Zwischenbilanz gab es mehrere Weiterbildungsanlässe für die Mentees, an denen die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und öffentlichem Engagement einen zentralen Stellenwert einnahm. Die jungen Frauen hatten Gelegenheit, bekannte Politikerinnen wie die Bundesrätinnen Ruth Dreifuss, Ruth Metzler, Micheline Calmy-Rey und die Bundeskanzlerin Annemarie Huber-Hotz in einem Gespräch in kleinem Kreis persönlich kennen zu lernen. Im Laufe der Projektdauer wurde von Seiten der Projektleitung vermehrt darauf geachtet, im Rahmen des Weiterbildungsprogramms neben den konventionellen Formen politi-

Mentoring «von Frau zu Frau»: Teilnehmerinnen und Laufzeit der fünf Jahreszyklen

	Zyklus 1 (1/00–1/01)	Zyklus 2 (6/01–5/02)	Zyklus 3 (1/03–1/04)	Zyklus 4 (1/04–1/05)	Zyklus 5 (1/05–1/06)	Total
Mentees						
Total	36	23	22	25	25	131
Deutschschweiz	29	17	17	20	21	104
Romandie	7	5	4	5	3	24
Tessin	–	1	1	–	1	3
Mentorinnen						
Total	34	23	22	25	25	129
Deutschschweiz	26	18	18	20	22	104
Romandie	8	3	3	5	3	22
Tessin	–	2	1	–	–	3
Total	70	46	44	50	50	260



Sie machten im 4. Zyklus mit: SP-Nationalrätin Evi Allemann (links) mit ihrer Mentee Nadine Masshardt, die ebenfalls in der SP politisiert.

scher Arbeit in Parteien, Verbänden und im Parlament auch andere Partizipationsformen wie das Engagement in Nicht-Regierungsorganisationen und Projekten sichtbar und konkret erfahrbar zu machen, etwa durch eine Einführung in die nationale und internationale NGO-Arbeit zur 4. UNO-Weltfrauenkonferenz von Beijing und deren Folgearbeiten sowie die Aktivitäten zum Internationalen Tag der Frau am 8. März. Eine wichtige Funktion des Rahmenprogramms war ausserdem das Kennenlernen und der Austausch der Mentees untereinander. Die kontinuierliche Weiterentwicklung des Programms basierte einerseits auf den Feedbacks der Programmteilnehmerinnen und andererseits auf der wissenschaftlichen Evaluation des Mentoring-Programms durch Social Insight (siehe Kasten rechts).

In den Medien, aber auch in internationalen Organisationen stiess das Projekt auf eine positive Resonanz. Im Jahr 2003 wurde «von Frau zu Frau» vom Europarat als innovatives Projekt im Bereich der Jugendförderung mit dem Preis «Young Citizen Award» ausgezeichnet. Der Preis beinhaltet neben der öffentlichen Auszeichnung an einem vom Europarat organisierten Seminar im September 2003 in Strassburg auch ein Preisgeld von 4000 Euro, welches von der Trägerschaft für die Durchführung der weiteren Zyklen eingesetzt wurde. Das Konzept «von Frau zu Frau» stiess europaweit auf Interesse. So konnte die Präsidentin der EKF bereits im Frühjahr 2003 das Projekt im Rahmen einer Fachtagung «Governance di parità» in Italien vorstellen. 2004 wurde das Konzept vom Dachverband der Jugendorganisationen Österreichs übernommen;²² 2005 wur-

de die Idee auch in Portugal realisiert: «De Mulher para Mulher» (= «von Frau zu Frau») heisst dort das Mentoring-Projekt.²³ Auch in der Schweiz dient das Projekt als Grundlage für die Entwicklung weiterer Mentoring-Programme. So bot 2003 etwa die Volkshochschule Biel und Umgebung ein fünf Monate dauerndes Mentoring-Projekt an. Die Frauenzentrale des Kantons Zürich hat die Idee ebenfalls übernommen und startete im Herbst 2005 mit einem überparteilichen Pilotprojekt auf kantonaler Ebene (www.frauenzentrale.ch.zuerich). Während eines Jahres haben vorerst 12 Mentees die Möglichkeit, mit einer erfahrenen Gemeinde-, Kantons- oder auch nationalen Politikerin ein Mentoring zu absolvieren. Die FDP Frauen Schweiz planen den Aufbau eines innerparteilichen Mentoringprogramms für Frauen, nachdem sie bereits erste Erfahrungen mit einem eher informellen parteiinternen Mentoring und namentlich auch als Men-

Vorankündigung

Im März 2006 erscheint

Mentoring in der Politik – Evaluation des Pilot-Projekts «von Frau zu Frau». Schlussbericht. Im Auftrag der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen (EKF) und der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (SAJV). Autorinnen: Daniela Gloor und Hanna Meier, Social Insight. Zürich 2006.

Gesamtbericht: deutsch, 88 S.

Kurzfassung: deutsch, französisch, italienisch, 25 S.

Beide Fassungen stehen ab Mitte März 2006 auf www.frauenkommission.ch im PDF-Format zur Verfügung.

torinnen im partei- und verbandsübergreifenden Mentoring «von Frau zu Frau» gesammelt haben. Sowohl die SP Frauen als auch die CVP Frauen haben im Hinblick auf die eidgenössischen Wahlen 2003 ein Mentoring für National- und Ständeratskandidatinnen aus ihrer Partei angeboten. Die CVP Frauen des Kantons St. Gallen führten 2002/2003 mit 14 Mentees ein kantonales Projekt durch.

5. Das Politische im Mentoring

Die aktuellen Mentoring-Programme an Universitäten, in Wirtschaft und Politik sind allgemein gut akzeptiert und werden auch in der Öffentlichkeit und in den Medien wohlwollend zur Kenntnis genommen. Woher kommt diese hohe Akzeptanz? Mentoring setzt beim Individuum an: es ist eine Fördermassnahme, die primär dem Individuum zugute kommt, die konkret, emotional und erlebbar ist und daher eine hohe persönliche Zufriedenheit vermitteln kann. Mentoring ist gewissermassen Gleichstellung zum Anfassen.²⁴ Mentoring-Programme versuchen, mit einem individuellen Ansatz Frauen und Mädchen den Zugang zu Informationen zu erleichtern, ihr Selbstbewusstsein und Durchsetzungsvermögen zu stärken und ihnen konkrete Unterstützung bei der Planung ihrer beruflichen Laufbahn oder ihres politischen Engagements zukommen zu lassen. Oft wird vorgebracht, dass Mentoring Eliteförderung sei und nur wenigen Personen zugute komme. Hier belegen die Mentoring-Programme für junge Migrantinnen, dass auch nicht privilegierte Zielgruppen profitieren können, wenn das Projekt entsprechend gestaltet wird. Weiter darf nicht vergessen werden, dass sich die Mentees in verschiedenen Bereichen (Schule, Ausbildung, Beruf, Verband, öffentliches und politisches Engagement) bewegen und für weitere junge Frauen zum Vorbild werden können. Kontaktnetze werden vergrössert und neue Kontakte hergestellt. Die Berichterstattung in den Medien ermöglicht es, die Gleichstellungsthematik an konkreten Beispielen aufzuzeigen.

Der Austausch und die Kontakte zwischen Mentee und Mentorin spielen eine wesentliche Rolle. Wenn sich Frauen gemeinsam über Handlungsstrategien in Beruf und Politik und über die noch zu schaffenden Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Politik austauschen und nicht mehr meinen, die Probleme seien auf ihr individuelles Versagen zurückzuführen, dann ist das ein politischer Prozess. Die Rückmeldungen von Mentorinnen zeigen, dass nicht nur die Mentees, sondern auch die Mentorinnen neue Impulse erhalten und ihre Kompetenzen erweitern können. Für viele

Mentorinnen steht das Netzwerk- und Gleichstellungsmotiv an erster Stelle: Einer jungen Frau etwas vermitteln zu können, was einer selbst gefehlt hat, wirkt motivierend. Wer selber Unterstützung durch eine Mentorin (oder einen Mentor) erlebt hat, gibt diese positive Erfahrung gerne weiter. Nicht die Konkurrenz unter Frauen steht im Vordergrund, sondern die Weitergabe von eigenen Erfahrungen, mitunter ein Stück gelebte Frauensolidarität im Alltag. Und Mentoren erhalten Einblick in die tatsächliche Lebenssituation von jungen Frauen, von denen die Gesellschaft heute mehr und mehr erwartet, dass sie Beruf und Karriere problemlos mit ihren familiären Verpflichtungen vereinbaren können.

Erfolgreiches Mentoring hängt aber nicht nur von einer funktionierenden Beziehung zwischen Mentee und Mentorin ab, sondern auch von der Einbettung dieser Beziehung in ein gutes Rahmenprogramm. Rahmenveranstaltungen ermöglichen den Erfahrungsaustausch und die Weitergabe von implizitem Wissen über die Eins-zu-eins-Beziehung hinaus. Dieser Wissenstransfer ist nicht nur für die Teilnehmerinnen wertvoll, sondern auch für die Institution, die das Programm anbietet. Gerade dieser Wissenstransfer in die Institutionen kann für die Veränderung bestehender Strukturen gewinnbringend sein.²⁵ Von einem gelungenen Mentoring-Projekt profitieren alle drei Seiten: die Mentee, die Mentorin und auch die Organisation oder das Unternehmen, in deren Rahmen das Projekt stattfindet: es ist eine *Win-win-win-Situation*.²⁶

Sind Mentoring-Projekte aber vielleicht nur eine *Modeerscheinung*?²⁷ Richtig ist, dass das Mentoring gegenwärtig oft als Vorzeigemassnahme dient und als Schlüssel zu einer höheren Beteiligung von Frauen in der Politik oder auch auf Führungsebenen in Unternehmen und Verwaltung betrachtet wird. Nachdem *Gender Mainstreaming* als Schlüsselbegriff an Glanz verloren hat, soll nun *Mentoring* der Chancengleichheit der Geschlechter zum Durchbruch verhelfen. Wie viel ein Mentoring-Programm bewirken kann, hängt jedoch wesentlich von seiner *konkreten Zielsetzung und seiner Verankerung* ab. Wichtig ist, dass das Rahmen- und Weiterbildungsprogramm strukturelle Fragen des Geschlechterverhältnisses aufgreift. Mentoring-Programme, die das Geschlechterverhältnis thematisieren, können dann zu Strukturveränderungen beitragen, wenn es verschiedene Instrumente der Nachwuchsförderung gibt und diese gut aufeinander abgestimmt sind. Die Evaluation von Mentoring in verschiedenen Bereichen zeigt, dass die Sensibilisierung der Teilnehmerinnen für gleichstellungspolitische Anliegen zunimmt und ehe-

malige Mentees auch als Multiplikatorinnen wirken. Der Netzwerkgedanke und eine gegenseitige Unterstützung sind für sie bereits selbstverständlich geworden. Zwischen Personen und Institutionen sind berufliche und persönliche Netzwerke entstanden, die bei Bedarf aktualisiert werden und über das zeitlich begrenzte formelle Mentoring hinaus Bestand haben können. Wenn eine Mentoring-Beziehung wie in den formellen Projekten in die Öffentlichkeit einer Projektgruppe eingebunden ist, kommt es zur Vernetzung – und auch das ist ein politischer Prozess.

Literatur

Bachmann Ruth: Überblick über die Mentoring-Projekte des Bundesprogramms Chancengleichheit. In: Nienhaus Doris, Pannatier Gael, Töngi Claudia (Hrsg.): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. Bern/Wettingen 2005, S. 85–99.

Brander Stefanie: Vom Mythos zum Frauenförderungskonzept. Ein Streifzug durch die Geschichte des Mentoring. In: Nienhaus Doris, Pannatier Gael, Töngi Claudia (Hrsg.): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. Bern/Wettingen 2005, S. 17–28.

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (Hrsg.): «Frauenfragen» Nr. 1.2001 zum Schwerpunktthema Mentoring in der Politik: das SAJV-Projekt «von Frau zu Frau». Bern 2001.

Foster Helga, Lukoschat Helga, Schaeffer-Hegel Barbara (Hrsg.): Die ganze Demokratie. Zur Professionalisierung von Frauen für die Politik. Pfaffenweiler 1998.

Füger Helene: Sag mir, wo die Strukturen sind. Ziele, Ergebnisse und Perspektiven des Réseau romand de mentoring pour femmes. In: Nienhaus Doris, Pannatier Gael, Töngi Claudia (Hrsg.): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. Bern/Wettingen 2005, S. 161–170.

Grisard Dominique: Mentoring – Einführung ins Schwerpunktthema. In: «Frauenfragen» Nr. 1.2001, hrsg. von der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen. Bern 2001, S. 29–34.

Lukoschat Helga: Austausch und Vernetzung: Massnahmen zur Stärkung von Frauen in der Politik. In: Foster Helga, Lukoschat Helga, Schaeffer-Hegel Barbara (Hrsg.): Die ganze Demokratie. Zur Professionalisierung von Frauen für die Politik. Pfaffenweiler 1998, S. 120–187.

Müller Catherine: Das Mentoringprogramm «WIN – Women Into Industry». Erfolgsfaktoren für das Cross-Mentoringprogramm zwischen der Universität Basel und Novartis. In: Nienhaus Doris, Pannatier Gael, Töngi Claudia (Hrsg.): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. Bern/Wettingen 2005, S. 127–140.

Oser Fritz, Biedermann Horst (Hrsg.): Jugend ohne Politik. Ergebnisse der IEA-Studie zu politischem Wissen, Demokratieverständnis und gesellschaftlichem Engagement von Jugendlichen in der Schweiz im Vergleich zu 27 anderen Ländern, Zürich 2003.

Page Julie, Leemann Regula Julia (Hrsg.): Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung. Schriftenreihe Bundesamt für Bildung und Wissenschaft, Bern 2000.

Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit (Hrsg.): Politik mit (Frauen) Perspektive. Evaluation des 2. Niedersächsischen Mentoring-Programms zur politischen Nachwuchsförderung von Frauen 2003/2004.

Nienhaus Doris, Pannatier Gael, Töngi Claudia (Hrsg.): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. Bern/Wettingen 2005.

Meyerhofer Ursula: Die MentoringWerkstatt an der Universität Zürich 2000–2004. Erfahrungen und Empfehlungen. Hrsg. von der UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann, Universität Zürich 2004.

Weiss Wilfried, Liebenow Doreen: Mentoring – als Instrument der Führungskräfteentwicklung der Deutschen Lufthansa AG. In: Buchmayr Maria, Hauch Gabriella, Salmhofer Gudrun (Hrsg.): Frauen in die Chefetagen!? Mentoring – Unternehmerinnen – frauenspezifisches Personalmarketing. Innsbruck 2003, S. 73–90.

Witt-Löw Kerstin: Das Politische im Mentoring – Mentoring in der Politik. In: Buchmayr Maria, Hauch Gabriella, Salmhofer Gudrun (Hrsg.): Frauen in die Chefetagen!? Mentoring – Unternehmerinnen – frauenspezifisches Personalmarketing. Innsbruck 2003, S. 25–40.

Anmerkungen

1 Vgl. Page Julie, Leemann Regula Julia 2000, S. 4.

2 Das Bundesprogramm Chancengleichheit 2000–2003 war ein Programm des Bundes zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann im universitären Bereich mit dem Ziel, den Professorinnenanteil bis ins Jahr 2006 auf 14 Prozent zu erhöhen. Das Programm umfasste 3 Module. Modul 1 beinhaltete ein Anreizsystem für die Universitäten zur Anstellung von Professorinnen. Modul 2 umfasste Projektbeiträge für Mentoring-Programme und Modul 3 legte den Schwerpunkt auf die Erweiterung des Kinderbetreuungsangebots. Inzwischen läuft die zweite Runde des Bundesprogramms (2004 bis 2007). Vgl. auch Bachmann Ruth 2005, S. 85.

3 «Mentoring Deutschschweiz» ist ein Programm der Universitäten Basel, Bern, Freiburg, Luzern, St. Gallen, Zürich und der ETH Zürich. Projektleitung und Koordination sind an der Universität Bern angesiedelt. Partnerinstitutionen sind die Gleichstellungsstellen der jeweiligen universitären Hochschulen. Siehe auch www.mentoring.unibe.ch.

4 Das Mentoring-Netzwerk der welschen Schweiz wird koordiniert durch die Universität Freiburg in Partnerschaft mit den Universitäten Genf,

Lausanne, Neuenburg, Besançon und der EPF Lausanne. Siehe auch www.unifr.ch/lf-mentoring.

5 Vgl. auch die Interviews mit Patrizia Mordini und Doris Stump in diesem Heft.

6 Zum Beispiel gibt es ein Mentoring-Programm für Diplomandinnen der Geographischen Institute in Bern und Fribourg; an der Universität Bern gibt es ein Mentoring-Programm für Studierende am Institut für Politikwissenschaft und für Informatik-Studienanfängerinnen das Projekt «Mentoring for Women». An der Universität Basel wird ein Mentoring-Programm für Physikerinnen und interessierte Schülerinnen angeboten.

7 Weiss Wilfried, Liebenow Doreen 2003, S. 84.

8 Die Europäische Akademie hat seit der Lancierung des Mentoring-Programms «Preparing Women to Lead» eine breite Palette von Qualifizierungsangeboten für den weiblichen Nachwuchs in Führungspositionen in Politik und Wirtschaft entwickelt. Sie führt zudem auch Weiterbildung für erfahrene Politikerinnen durch. Vgl. auch www.eaf-berlin.de.

9 Vgl. «annabelle» Nr. 11.05 vom 15. Juni 2005, S. 56ff.

10 Die Universität Basel und Novartis haben einen gemeinsamen Steuerungsausschuss und ein Projektteam gebildet. Die Kosten des Projekts werden zu 80% von Novartis und zu 20% von der Universität getragen; pro Jahr sind es insgesamt 120 000 Franken.

11 Vgl. Müller Catherine 2005, S. 134.

12 Vgl. hierzu: Frauenreferat der Evangelischen Kirche in Deutschland (Hrsg.): Mentoring für Frauen in der Kirche. Start des Pilotprojekts, Hannover Juli 2002; Mentoring für Frauen in der Kirche. Das Rahmenkonzept, Hannover, 3. Auflage, Dezember 2002; Karsten Maria-Eleonora, Hetzer Silke, van Riesen Kathrin: Berufs- und Lebensplanung – Kooperationen – Kompetenzen. Bericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Pilotprojekts «Mentoring für Frauen in der Kirche», Hannover September 2003.

13 Zur Zeit werden diverse Angebote für Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Migrationshintergrund oder auch mit sogenannter Schulschwäche entwickelt, um ihnen den Übergang von der obligatorischen Schulzeit zur beruflichen Ausbildung zu erleichtern. Im September 2005 begann in Biel ein Projekt, welches sich an beide Geschlechter richtet, auf insgesamt 75 Jugendliche angelegt ist, ein Jahr dauert und in deutscher und französischer Sprache angeboten wird. Lanciert wurde das Projekt von der Projektstelle Integration in Zusammenarbeit mit der Berufsberatung Biel-Seeland. Die Projektkosten werden zu je einem Drittel von der Stadt Biel, der Eidgenössischen Ausländerkommission und dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie getragen. Ein Handbuch zum Thema Mentoring für Jugendliche in Schule und Beruf ist in Vorbereitung. Siehe auch www.amosa.ch > Jugendarbeitslosigkeit.

14 Eine Gesamterhebung bei allen weiblichen Abgeordneten der Bundesrepublik Deutschland von 1996/97 ergab, dass der persönliche Kontakt zwischen erfahrenen Politikerinnen und jüngeren Frauen, die sich für ein politisches Engage-

ment interessieren, eine der wichtigsten Ressourcen ist, um die Aufstiegswege von Frauen in der Politik zu erleichtern. Vgl. Foster Helga u.a. 1998, S. 186.

15 Lukoschat Helga 1998, S. 187.

16 In Niedersachsen, Deutschland wurde im Januar 2005 der dritte Mentoring-Zyklus zur Nachwuchsförderung in der Kommunalpolitik gestartet. Vgl. Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit (Hrsg.): Politik mit (Frauen) Perspektive. Evaluation des 2. Niedersächsischen Mentoring-Programms zur politischen Nachwuchsförderung von Frauen 2003/2004, Hannover 2005.

17 Vgl. auch Kapitel 2.

18 Im Internship begleiten und beobachten die Mentees ihre Mentorinnen und lernen durch dieses Shadowing deren Tätigkeitsfelder, Arbeitsweise und Führungsstil kennen. Parallel dazu gewinnen sie Einblick in die formellen und informellen Strukturen und Entscheidungsprozesse der Organisationen und werden nach Möglichkeit in bestehende Kontaktnetze eingeführt. Zudem bearbeiten die Mentees ein eigenes Projekt und werden dabei von der Mentorin begleitet.

19 Dem soll nun unter anderem mittels Beteiligung der Schweiz am Europäischen Jahr der politischen Bildung 2005 Abhilfe geschaffen werden. Vgl. hierzu auch www.sbf.admin.ch/edc.

20 So zumindest das Ergebnis der internationalen Untersuchung «Citizenship and Education in 28 Countries. Civic knowledge and engagement at age fourteen», vgl. dazu Oser und Biedermann 2003.

21 Die Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (SAJV) ist als Dachverband von rund 90 Jugendorganisationen die Drehscheibe der Schweizer Jugendpolitik und vertritt damit mehr als eine halbe Million Jugendliche. Sie setzt sich auf nationaler und internationaler Ebene dafür ein, dass Kinder und Jugendliche in der Gesellschaft stärker berücksichtigt und in Entscheidungsprozesse einbezogen werden. Weitere Informationen: www.sajv.ch.

22 Vgl. auch den Artikel von Daniela Reiter in diesem Heft.

23 Vgl. www.demultherparamulther.redejoventisiguldade.org.pt.

24 Brander Stefanie 2005, S. 8.

25 Fuger Helene 2005, S. 169.

26 Witt-Löw Kerstin 2003, S. 28.

27 Grisard Dominique 2001, S. 30.

Fotos

Margareta Sommer / zvg

Die Aufnahmen entstanden anlässlich der Auftaktveranstaltungen des Mentoringprogramms «von Frau zu Frau».

Elisabeth Keller ist Politologin und Leiterin des Sekretariats der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen (EKF). Als EKF-Programmverantwortliche befasst sie sich seit Beginn des Projekts «von Frau zu Frau» mit den Möglichkeiten und Grenzen des Mentoring als Instrument der Frauenförderung. Bei «incluso», einem Berner Mentoring-Projekt für junge Migrantinnen, setzt sie sich auch persönlich mit den Herausforderungen einer Mentoringbeziehung auseinander.

Introduction au thème principal

Le mentoring en politique

Le mentoring: une stratégie – plusieurs concepts

par ELISABETH KELLER

Au cours de ces dernières années, un nombre croissant d'organisations et d'entreprises ont découvert le mentoring en tant que stratégie de promotion de la relève féminine et l'ont expérimenté dans une série de projets pilotes. Il n'existe pas d'aperçu des programmes existants et effectuer des recherches prend du temps, car nombre d'entre eux, même dans les pays concernés, ne sont pas connus du public. Il ne reste donc qu'à décrire les diverses formes de mentoring et faire un compte rendu des premières expériences réalisées.

1. Qu'est-ce que le mentoring?

Le mentoring est une stratégie destinée à promouvoir la relève. Il est centré sur la relation établie entre une personne expérimentée (la menta/le mentor), désireuse de transmettre son savoir-faire, et une autre généralement plus jeune (la/le mentee), qui souhaite développer son potentiel. La menta ou le mentor occupe une position dirigeante, possède une longue expérience, est influent-e et a noué de multiples contacts dont son poulain pourra tirer parti. Le terme *mentoring* vient de la my-

thologie grecque. Un savant grec nommé Mentor – incarnation humaine de la déesse Pallas Athéna dans le récit de Homère, l'Odyssée – fut prié par Ulysse de s'occuper pendant son absence de l'éducation de son fils, Télémaque. Le terme «mentor» est par conséquent devenu un symbole désignant une personne jouissant d'une estime générale et d'une bonne éducation, qui se charge d'encadrer et de conseiller une autre personne, plus jeune et moins expérimentée qu'elle. Des relations de ce type existaient déjà dans le passé, mais surtout entre hommes, et avaient souvent un caractère informel.

La relation formelle unissant menta/mentor et mentee est au cœur du mentoring. Tissée en dehors de tout rapport hiérarchique, elle est temporaire. Les moments auxquels elle débute et prendra fin sont par conséquent fixés. Une personne externe constitue les duos, appelés aussi tandems. En règle générale, il est prévu parallèlement un programme spécifique de formation continue. Le mentoring comporte trois rôles clés, à savoir:

■ **Coach:** la menta/le mentor aide la/le mentee à développer en fonction de ses

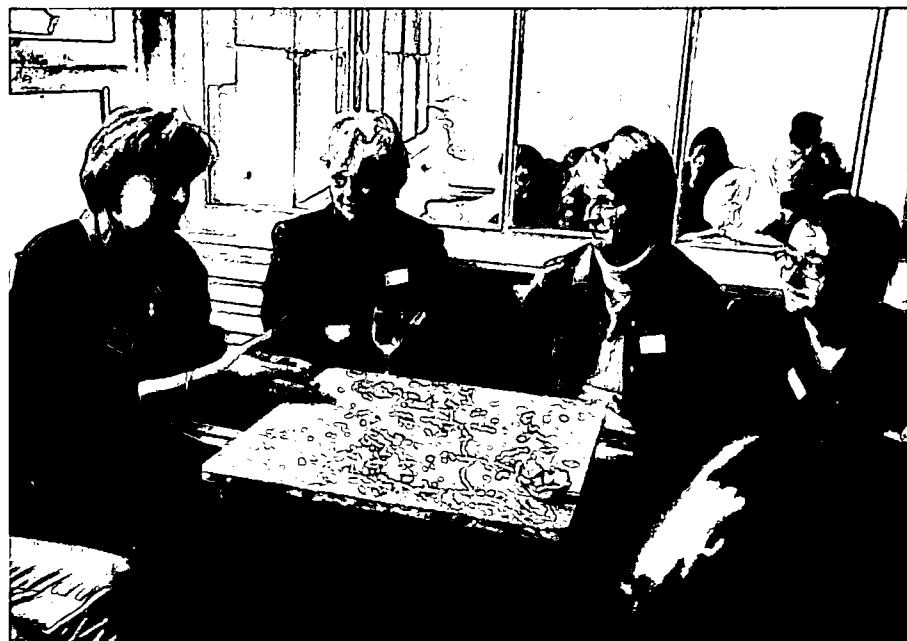
objectifs des capacités méthodologiques/techniques et des compétences personnelles/sociales.

■ **Conseiller:** la menta/le mentor assiste la/le mentee en matière de prise de décision et de résolution de problèmes, et l'amène à découvrir de nouvelles possibilités d'action.

■ **Soutenir:** la menta/le mentor fournit une aide concrète à la/au mentee, l'introduit à des réseaux relationnels, aplanit les difficultés, facilite ses contacts et lui apprend comment mettre à profit des rapports informels au sein et hors de son propre domaine d'activité.

La pratique et l'organisation du mentoring revêtent des formes très variées, entre lesquelles il est possible de faire un rapprochement sous des angles très divers. Le *mentoring interne* s'exerce au sein d'une organisation, d'une administration ou d'une entreprise. Les domaines d'activités de la menta/du mentor et de la/du mentee sont souvent identiques ou voisins. Dans le cas du *mentoring externe*, les personnes concernées appartiennent à des organisations ou des entreprises différentes, et les duos sont constitués par un organisme externe. Le mentoring classique consiste en une *relation one-to-one*, soit entre deux personnes. On parle de *peer-mentoring* lorsque la méthode s'applique à un groupe de personnes appartenant au même rang hiérarchique (en angl.: *peers*), qui définissent des objectifs et exercent des activités en commun. Il est centré sur l'échange interpersonnel (de connaissances professionnelles ou susceptibles de favoriser la carrière), mais également sur la mise à profit des connaissances de mentas/mentors externes. Autres formes encore: le *mentoring de groupe*, qui désigne un groupe de personnes expérimentées chargées d'encadrer et de conseiller un groupe d'individus plus jeunes, et le *cross-gender-mentoring*, dans le cadre duquel les membres du tandem sont de sexe différent. Le terme *shadowing* signifie que la/le mentee observe pendant un ou plusieurs jours sa menta/son mentor dans l'exercice de son activité, la/le suit comme son ombre (en angl.: *shadow*).

Le mentoring est un processus d'apprentissage réciproque: la menta/le mentor également profite de l'échange et des



Echange entre les mentas du 3e cycle du projet «de femme à femme». De gauche à droite: Ruth Lüthi, conseillère d'Etat fribourgeoise (PS), Monika Stocker, conseillère municipale à Zurich (Verts), Elisabeth Beéry, conseillère municipale à St-Gall (PS), Natalie Imboden, secrétaire syndicale et conseillère municipale à Berne.



Un duo du 2e cycle de mentoring: Anne Wegmüller (à gauche), engagée dans un centre de rencontres pour jeunes filles et Regula Rytz, sa menta, ancienne députée de l'Alliance verte au Grand conseil bernois et depuis 2005, députée au Conseil municipal (exécutif) de Berne.

contacts avec des personnes plus jeunes appelées à assurer la relève. Il peut être pratiqué indépendamment du sexe auquel appartiennent les intéressé-e-s. Depuis les années 70, on y recourt en tant que stratégie de développement du personnel dans des entreprises aux Etats-Unis, afin de mieux y intégrer les minorités et les femmes et d'améliorer leurs chances sur le plan professionnel. Il a fait son apparition en Europe au cours de ces dernières années et y occupe une place de plus en plus grande. Les entreprises en font usage dans le but de faciliter l'accès de leurs collaboratrices aux postes de cadres supérieurs. Des programmes de mentoring visant à promouvoir la relève féminine ont vu le jour dans les hautes écoles et même dans le monde politique. Dans ce dernier, ils reposent sur l'idée que les femmes qui veulent se lancer dans la politique ont tout intérêt à prendre modèle sur des politiciennes en fonction et à échanger des idées avec elles. Le mentoring de femme à femme présente l'avantage que de jeunes femmes prennent exemple sur des personnes du même sexe, profitent de leur expérience et développent leur propre modèle en matière de conciliation des tâches professionnelles, familiales et publiques.

2. Programmes de mentoring dans la science et l'économie

Le mentoring en tant qu'instrument de promotion des femmes a particulièrement la cote dans les hautes écoles et les milieux économiques. Au sein des Etats membres de l'Union européenne, des programmes

de mentoring axés sur la promotion professionnelle des femmes dans les sphères académique et non académique sont mis en œuvre depuis le début des années 90 (voir www.dji.de > Projekte > Projektliste alphabetisch > Mentoring).

2.1. Le mentoring dans les hautes écoles suisses

C'est la conférence «*Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung*» (Carrières d'académiciennes. L'importance du mentoring en tant qu'instrument de promotion de la relève), du 27 mars 1999 à l'Université de Zurich, qui véritablement donna le coup d'envoi à l'élaboration de programmes de mentoring dans les hautes écoles suisses. Elle était organisée par l'Association Suisse Femmes Féminisme Recherche.¹ Les premiers projets ont été mis en route dans le cadre du programme fédéral Egalité des chances, qui couvrait la période 2000 à 2003.²

«Mentoring Deutschschweiz» est un programme destiné à soutenir des scientifiques de sexe féminin qui aspirent à faire une carrière universitaire (www.mentoring.unibe.ch).³ Il s'agit de faciliter leurs échanges avec une ou un scientifique chevronné-e (professeur ou professeur) dans leur domaine et, en mettant à profit des réseaux formels et informels appropriés, de les aider à mieux s'intégrer dans la communauté scientifique. Son pendant en Suisse romande est le «Réseau romand de mentoring pour femmes» (www.unifr.ch/f-mentoring).⁴ Un programme existe également au sein de l'Università della Svizzera italiana, à Lugano (www.parioppo.unisi.ch > mentoring), et à l'Université de Lucerne, une plateforme de mentoring par voie électronique

a été créée (www.ementoring.ch). Quant au programme «*Mefista*», il s'adresse aux collaboratrices scientifiques et aux assistantes de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale. La phase pilote a duré de septembre 2004 à octobre 2005. Une deuxième série mise en route cet automne s'achèvera en automne 2006 (www.mefista.fhnw.ch).

Le projet «*womentoring*» de l'Université de Berne, lancé en 2002, est le premier programme de mentoring d'étudiante à étudiante à l'échelon national. Calqué sur celui du CSAJ et de la CFQF⁵ (voir ci-après chapitre 4), il s'adresse aux étudiantes en deuxième cycle dans toutes les disciplines et facultés et a été reconduit en 2004/2005 (<http://subwww.unibe.ch/womentoring>). Les mentas sont des assistantes ou des doctorantes dans la même discipline que celle de l'étudiante ou dans une discipline apparentée. Il s'agit en l'occurrence d'une relation professionnelle one-to-one, dans laquelle la menta fournit à sa protégée des indications précieuses concernant ses études, la conseille en matière de prise de décision dans le cadre de sa thèse et de planification de son parcours professionnel et personnel. «*womentoring*» inclut également des séances d'information et une formation continue. L'Association des étudiantes et étudiants de l'Université de Berne, épaulée par le Département de l'égalité entre femmes et hommes de cette dernière, est responsable du projet. La Confédération, dans le cadre du Programme fédéral Egalité des chances, et l'Université le soutiennent financièrement.

Toute une série de programmes de mentoring spécifiques ont entre-temps été élaborés dans diverses disciplines au sein des hautes écoles.⁶

2.2. Le mentoring destiné à la relève féminine aux postes de cadres supérieurs dans les entreprises et les administrations

Des entreprises et administrations recourent elles aussi au mentoring en tant que stratégie de développement du personnel, pour favoriser l'accès de leurs collaboratrices à des postes à responsabilités. En Allemagne par exemple, Deutsche Luft-hansa AG, avec l'appui de Commerzbank AG, Deutsche Bank AG et Deutsche Telekom, a lancé en octobre 1998 le premier programme de cross-mentoring interentreprises, qui a rassemblé 12 mentees au total.⁷ Son succès fut tel qu'en avril 2001 déjà il était reconduit pour la troisième fois. D'autres entreprises encore s'y étaient associées et l'on dénombrait 60 tandems. Cette participation élargie présente un avantage en ce sens que tant les mentees que les mentas et mentors prennent connaissance de ce qui se passe dans d'autres entreprises. L'*Europäische Akademie*

für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin EAF (Académie européenne des femmes dans la politique et l'économie) (www.eaf-berlin.de), active au niveau européen également, a développé en collaboration avec l'Université technique de Berlin le projet «*Preparing Women to Lead. Starthilfen für den weiblichen Führungsnachwuchs*». C'est l'un des premiers programmes de mentoring et aussi l'un des plus connus. Il bénéficiait du soutien de l'Agence centrale fédérale pour l'éducation politique (Bundeszentrale für politische Bildung) et de l'Union européenne, dans le cadre du 4^{ème} Programme d'action en matière d'égalité des chances entre femmes et hommes de 1997 à 2000.⁸ Les mentas étaient des cadres supérieurs issus des milieux économiques, politiques, culturels et administratifs, les mentees principalement de jeunes diplômées universitaires amorçant une carrière professionnelle. Elles venaient d'Allemagne, d'Autriche, de Belgique et des Pays-Bas.

En Suisse aussi une série de programmes de mentoring ont été mis en oeuvre au sein d'entreprises. Il n'existe toutefois aucune d'ensemble des programmes internes. La Poste, par exemple, a lancé en 2000 le programme «*MOVE*» auquel 7 tandems ont pris part; depuis 2002, il est ouvert aux personnes des deux sexes. Les Chemins de fer fédéraux, Swiss Re, Roche et ABB High Voltage Products ont suivi le mouvement. En Suisse romande, le projet intitulé «*Mentoring de femme à femme dans l'entreprise*» (www.pacte.ch) vise à encourager les jeunes femmes qui souhaitent accéder à des postes supérieurs ou créer une entreprise. 29 tandems ont participé à la première édition et la deuxième, qui a débuté récemment, rassemble 32 mentees. L'association Pacte, responsable du projet, a succédé au mouvement du même nom, qui sous le slogan «*Taten statt Worte/Des paroles aux actes*» avait tenté dès 1988 d'améliorer les conditions cadres offertes aux femmes dans les entreprises et les administrations. L'Association des femmes de l'économie suisse (Verband Wirtschaftsfrauen Schweiz) propose elle aussi un programme de mentoring, «*Women's Vision – Shadowing von Führungskräften*». Il s'adresse à de jeunes femmes soit diplômées d'une université ou d'une haute école spécialisée, soit ayant une expérience professionnelle correspondante (www.wirtschaftsfrauen.ch). De 2000 à 2002, 150 duos au total ont pris part au projet pilote, cofinancé par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes au moyen des aides financières prévues par la loi sur l'égalité. Il est reconduit cet automne. L'association Wirtschaftsfrauen Bern est quant à elle associée au programme «*Impuls*», mis sur pied par le Département fédéral de l'économie à l'intention de ses colla-

boratrices. Le mentoring y est assumé principalement par des spécialistes externes de sexe féminin. Ce projet a débuté il y a trois ans, mais seul un petit nombre de femmes y a participé (10 à 15 mentees). Et bien que le mentoring en tant que stratégie de promotion du personnel ait fait l'objet d'exposés dans d'autres départements fédéraux, jusqu'à présent aucun autre projet concret n'a vraisemblablement vu le jour au sein de l'administration fédérale.

Le mentoring *a le vent en poupe*: même le magazine féminin «*annabelle*» suit le mouvement depuis juin 2005: des jeunes femmes ambitieuses peuvent se porter candidates à titre de mentees, en vue d'être encadrées par des professionnelles faisant carrière et dont le portrait est régulièrement publié dans ce journal.⁹ Les mentas sont issues de branches et secteurs professionnels très divers: industrie des produits alimentaires, technologie médicale, organisations à but non lucratif et santé publique.

2.3. Le mentoring en tant que coopération entre la science et l'économie

«*WIN – Women into Industry*» est un programme résultant de la collaboration entre université et entreprise, à savoir l'Université de Bâle et Novartis (www.unibas.ch/win).

Lancé en 2001, il s'adresse à de jeunes diplômées de cette haute école – doctorantes, candidates à l'habilitation et post-doctorantes dans toutes les disciplines – qui souhaitent savoir quelles sont leurs chances et leurs possibilités dans le secteur privé.¹⁰ Pendant une année, elles bénéficient de l'accompagnement et des conseils d'une ou d'un spécialiste travaillant chez Novartis ou d'un membre éminent de la direction. Au programme: fixation en commun des objectifs et ateliers servant à dresser un bilan personnel ou portant sur le work-life-balance, le management, les modèles d'horaires de travail flexibles et le réseautage. D'ici fin 2005, 125 mentees en auront profité. La moitié des mentas/mentors sont des hommes. D'après les résultats de l'évaluation régulière du programme, les mentees jugent ce dernier efficace car il leur a permis de percevoir de façon plus nuancée les avantages et les inconvénients que comporte une activité professionnelle exercée dans un grand groupe industriel.¹¹ Le tableau s'avère toutefois moins réjouissant quant aux possibilités de cumuler carrière et famille: les emplois à temps partiel sont rares au niveau des fonctions de direction dans l'industrie et la mise en place de conditions cadres permettant de mieux concilier profession et vie familiale pétine.



Quelques mentees sur la voie qui monte... En haut à gauche: Marie-Christine Fontana, mentee du 3^e cycle, donne des conseils aux nouvelles mentees du 5^e cycle. Dans le sens des aiguilles d'une montre: Sara Enstedt, Parlement des jeunes et «*Blauring*» (organisation catholique de jeunes filles); Anna Perottet, WWF, pro natura; Birgit Roesch, International Cultural Youth Exchange.



Ont participé au 3e cycle de mentoring: Tabea Balderer (à gauche), active aux Unions chrétiennes et au PEV, et sa menta Stefanie Brander, directrice du Bureau de l'égalité entre femmes et hommes de la Ville de Berne.

De 1999 à 2003, un projet de mentoring entre université, recherche et entreprises, baptisé «MUFFIN 21» et destiné aux informaticiennes, a été réalisé dans le secteur technique et informatique (www.ais.fraunhofer.de/MUFFIN21). Quant à «MAP» (Mentoring als Personalentwicklung), qui s'adresse aux jeunes filles et aux femmes travaillant dans le domaine des technologies de l'information, il fait partie d'un projet transfrontalier réalisé dans la région austro-bavaroise (www.girlstuesday.at).

2.4. Le mentoring au sein d'associations professionnelles et d'organisations à but non lucratif

Des associations professionnelles et des organisations à but non lucratif font elles aussi usage du mentoring en tant qu'instrument de promotion de la relève. Exemples: «Medimenta», un programme conçu par des femmes actives dans le secteur des médias en Autriche (www.frauen-netzwerk.at), et le projet de l'Association des femmes journalistes en Allemagne (Journalistinnenbund Deutschland). Dans notre pays, l'Association suisse des femmes médecins (ASFM) a créé une bourse du mentoring (www.vsae.ch).

Le mentoring est également devenu un thème d'actualité au sein de l'Eglise, du moins en Allemagne. L'Eglise évangélique y a lancé au début de l'année 2002 un premier programme à l'échelon national, destiné aux femmes. Huit Eglises régionales, 43 tandems au total, y ont participé. Ce projet pilote a bénéficié d'un suivi scientifique. Vu le succès remporté, il a été reconduit et d'autres Eglises encore s'y sont associées.¹² Il est prévu d'intégrer

définitivement le mentoring dans le programme de développement personnel mis en place au sein des Eglises régionales. Il n'existe pas à ma connaissance de projets analogues en Suisse.

2.5. Le mentoring en tant que solution pour aider des migrantes à choisir une profession

A la différence de ceux conçus dans les entreprises et les milieux scientifiques afin de promouvoir de jeunes femmes déjà passablement qualifiées, les programmes de mentoring pour jeunes migrantes s'adressent à un groupe cible différent: les migrantes ont des difficultés particulières à trouver une place de formation correspondant à leurs aptitudes et leurs intérêts car, en tant que femmes et étrangères, elles sont doublement désavantagées. Elles se heurtent à divers obstacles, notamment les réticences des entreprises formatrices, un réseau relationnel réduit et des informations insuffisantes sur les écoles et les voies de formation professionnelle existantes. Le Centre d'information pour étrangères et étrangers isa (Informationsstelle für Ausländerinnen- und Ausländerfragen), à Berne, propose par conséquent depuis 2001 le programme de mentoring «incluso» (www.isabern.ch). Destiné aux écolières d'origine étrangère, il est reconduit pour la quatrième fois cette année: environ 20 femmes issues d'entreprises formatrices, d'écoles professionnelles, de l'administration et de diverses associations accompagnent actuellement des jeunes filles accomplissant leur 8ème année dans les écoles de la Ville de Berne et se préparant à opter pour une profession. Une cin-

quième série est envisagée en 2006. «incluso» devrait normalement figurer dès 2007 dans le budget régulier de l'Office scolaire de la Ville et le concept être étendu à d'autres groupes de jeunes défavorisés.

Plusieurs projets de mentoring ont depuis lors été élaborés sur la base de ce concept. Ainsi, il existe à Zurich un projet «incluso» de Caritas Zürich, qui débute chaque année en octobre avec 50 tandems. Public cible: les jeunes filles de 9ème et 10ème années ainsi que les participantes à des cours d'intégration (www.caritas-zuerich.ch). Les bureaux de l'égalité des cantons de Bâle-Campagne et Bâle-Ville, en collaboration avec les offices de la formation professionnelle et de l'orientation professionnelle, ont lancé dans le cadre de l'arrêté fédéral sur les places d'apprentissage 2 (APA) le projet pilote «(Lehr)Platz für Migrantinnen» (Des places (d'apprentissage) pour les migrantes). Depuis 2002, cette offre est accessible sous le nom de «Mentoring für Jugendliche» à tous les jeunes des deux sexes. Les filles se voient attribuer une menta, les garçons un mentor. Entre-temps, le mentoring a fait son entrée dans d'autres cantons encore, en tant que partie intégrante d'une stratégie de lutte contre le chômage croissant des jeunes.¹³

3. Le mentoring en politique

Tandis que les milieux économiques et les hautes écoles se livrent à une réflexion sur le mentoring depuis le milieu des années 80, ce genre de préoccupation est resté longtemps absent de la sphère politique. On y a pris conscience peu à peu seulement que des réseaux créés à partir de contacts personnels peuvent, également au sein des pouvoirs publics et du monde politique, contribuer à l'empowerment (ou autonomisation) des femmes.¹⁴ Etant donné toutefois que celles qui occupent une fonction politique importante ont un emploi du temps très chargé, le réseautage n'a un sens que s'il va au-delà du simple échange d'expériences. La réussite d'un concept de mentoring dans la sphère politique est soumise à certaines conditions: le mentoring ne devrait pas être laissé exclusivement aux soins des participantes et participants directement concernés; il requiert un cadre et des règles précises, un accompagnement par le biais de formations et de séminaires; enfin, il importe qu'il s'insère dans un contexte politique ample.¹⁵ Son objectif est atteint dès le moment où les femmes concernées ont acquis une connaissance suffisante de l'action politique et des structures politiques, peuvent accroître leur capacité d'action et éprouvent de la satisfaction dans l'accomplissement de leurs tâches publiques.

Pratiqué depuis longtemps déjà dans

les pays anglophones, le mentoring est utilisé depuis la fin des années 90 en Europe aussi pour soutenir les jeunes femmes engagées dans la vie politique. Certains partis ont leur propre programme de mentoring, par exemple les Verts en Allemagne. Dans les Länder de Rheinland-Pfalz et de Basse-Saxe, il existe des programmes indépendants de tout parti. L'accent y est mis sur la politique communale.¹⁶ En Basse-Saxe, 780 mentees, mentas et mentors participent actuellement à une troisième édition, à laquelle dix manifestations décentralisées ont donné le coup d'envoi (www.mentoring-in.de). La Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin EAF (Académie européenne des femmes en politique et dans l'économie Berlin) a opté pour une autre formule intitulée «It's our turn! Junge Frauen für die Politik von morgen».¹⁷ Dès le printemps 1999, des ateliers de politique d'une semaine pour écolières de 16 à 18 ans venant de l'Allemagne entière se sont déroulés à Berlin. Un programme de training-internship-mentoring «Women for Public Leadership» (www.eaf-Berlin.de) est en cours de réalisation. Mis sur pied par l'EAF, il s'étale sur plusieurs mois et inclut des formations qualifiantes de même qu'un stage de trois mois¹⁸ dans une institution politique, par exemple une fraction du Bundestag ou une fondation proche d'un parti.

4. Projet de mentoring «de femme à femme» du CSAJ et de la CFQF

L'éducation à la démocratie et à la politique revêt peu d'importance en Suisse.¹⁹ En comparaison d'autres pays européens, ce sujet n'y est guère abordé et les écoles le négligent. Les garçons s'intéressent apparemment très peu à la politique, les filles encore moins.²⁰ Les organisations de jeunesse elles aussi déplorent la présence plus faible des jeunes filles et jeunes femmes dans leurs structures: malgré les efforts qu'elles déploient pour les convaincre de s'engager, elles restent sous-représentées dans les fonctions dirigeantes.

Le programme de mentoring «de femme à femme», conçu par le Conseil suisse des activités de jeunesse (CSAJ)²¹ et la Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF), a tout d'abord été expérimenté au sein des associations de jeunesse. Lancé en 2000 par la Commission féminine du CSAJ, il en est à sa cinquième et pour l'instant dernière édition (2005–2006). Ce programme s'adresse aux jeunes femmes qui s'intéressent à la politique et sont déjà engagées dans la vie publique. Il constitue le premier et jusqu'à présent unique programme de mentoring interpartis et interassociations à l'échelon national, ayant pour objectif la formation politique et l'engagement public de jeunes

femmes. Au total, 131 mentees et 129 mentas ont participé aux cinq cycles. (voir encadré 1)

Pendant un an, les mentees ont pu se faire une idée concrète de l'activité quotidienne et de l'engagement soit d'une politicienne chevronnée, soit d'une spécialiste active au sein d'une association ou de l'administration. L'objectif immédiat est de sensibiliser de jeunes femmes motivées, de leur faciliter l'accès à une tâche publique et les aider à aller de l'avant. Il s'agit d'enrichir leurs compétences et leur savoir-faire individuels en politique et de les encourager à exercer une fonction dans ce domaine. A long terme, les objectifs visés au moyen du mentoring sont l'égalité des chances pour les femmes convoitant des postes à responsabilités dans les organisations, la participation politique accrue des femmes et une représentation plus équilibrée, voire paritaire, des deux sexes dans les instances de décision politiques. Les mentees étaient âgées de 16 à 35 ans et issues d'organisations membres du CSAJ, telles que Blauring et Pfadfinderbewegung, d'organisations d'étudiant-es et des sections «jeunes» des partis. Les mentas appartenaient elles aussi à des catégories très diverses: conseillères nationales et conseillères aux Etats, membres d'exécutifs cantonaux et d'exécutifs de communes d'une certaine importance, membres de comités de direction d'organisations féminines (faïtières), femmes occupant des postes de direction et de spécialistes dans des syndicats, des organisations patronales et dans l'administration fédérale. Certaines ont même proposé leurs services pour la deuxième fois. Le paysage politique a été largement représenté: PDC, PRD, Verts, PSS et UDC.

Les contacts en duos, que les participantes ont jusqu'à présent jugés très positifs à quelques exceptions près, ainsi que le programme d'accompagnement ont revêtu dès le début une importance particulière. Ce dernier a été élaboré et dé-

veloppé au fil du temps par l'organisme responsable. Les mentees et les mentas ont été chaque fois tenues de prendre part ensemble aux manifestations marquant l'ouverture et la clôture de la série. Les mentees ont cependant participé seules au bilan intermédiaire et eu à plusieurs reprises l'occasion de suivre une formation continue, portant essentiellement sur la conciliation des tâches professionnelles, familiales et publiques. Des entretiens en petit groupe figuraient également au programme, avec des politiciennes connues telles que les conseillères fédérales Ruth Dreifuss, Ruth Metzler, Micheline Calmy-Rey et la chancelière de la Confédération, Annemarie Hubert-Hotz. En cours de route, la direction du projet a veillé de façon accrue, dans le cadre de la formation continue, à rendre visibles et concrets des modes de participation autres que l'activité politique conventionnelle exercée au sein de partis, d'associations et du Parlement. Exemple: l'engagement dans des organisations non gouvernementales et des projets. Ainsi, elle a introduit les participantes aux travaux d'ONG nationales et internationales, préalablement et consécutivement à la 4ème conférence mondiale de l'ONU sur les femmes à Pékin, ainsi qu'aux activités concernant la Journée internationale de la femme du 8 mars. Un des rôles importants du programme d'accompagnement était d'amener les mentees à se rencontrer et à échanger des idées. La formation continue était basée d'une part sur le feedback des participantes, d'autre part sur l'évaluation scientifique du programme de mentoring effectuée par Social Insight. (voir encadré 2)

Le programme de mentoring «de femme à femme» a également eu un écho positif dans les médias et au sein d'organisations internationales. En 2003, le Conseil de l'Europe lui a attribué le prix «Jeunes citoyens actifs» pour son caractère novateur dans le domaine de la participation des

Le mentoring «de femme à femme»: participantes et durée des cinq cycles annuels

	Cycle 1 (1/00–1/01)	Cycle 2 (6/01–5/02)	Cycle 3 (1/03–1/04)	Cycle 4 (1/04–1/05)	Cycle 5 (1/05–1/06)	Total
Mentees						
Total	36	23	22	25	25	131
Suisse aléman.	29	17	17	20	21	104
Romandie	7	5	4	5	3	24
Tessin	–	1	1	–	1	3
Mentas						
Total	34	23	22	25	25	129
Suisse aléman.	26	18	18	20	22	104
Romandie	8	3	3	5	3	22
Tessin	–	2	1	–	–	3
Total	70	46	44	50	50	260

jeunes. Il consistait en une distinction officielle, décernée par ledit Conseil à l'occasion d'un séminaire organisé en septembre à Strasbourg, et une récompense en espèces de 4000 euros. L'organisme responsable a consacré cette somme à la réalisation du cycle suivant. Le concept «de femme à femme» a quant à lui suscité un grand intérêt au niveau européen. Ainsi au printemps 2003 déjà, la présidente de la CFQF l'a présenté dans le cadre du projet «Governance di parità», lors d'un congrès tenu en Italie. L'Association faîtière des organisations de jeunesse autrichiennes (Dachverband der Jugendorganisationen Österreich)²² s'en est inspirée en 2004, puis le Portugal l'a repris en 2005 dans son projet de mentoring «De Mulher para Mulher» (= «de femme à femme»)²³. En Suisse également, il a servi de base à plusieurs reprises: l'Université populaire Bienne et environs a proposé en 2003 un projet étalé sur cinq mois. Le Centre de liaison des associations féminines du canton de Zurich (Frauenzentrale des Kantons Zürich) a suivi le mouvement et lancé cet automne un projet pilote à l'échelon cantonal, indépendant de tout parti politique (www.frauenzentrale.ch/zuerich). Dans un premier temps, 12 mentees ont été encadrées pendant un an par une politicienne chevronnée occupant une position à l'échelon communal, cantonal ou national. Les Femmes PRD suisse, ayant fait leurs premières armes dans le cadre d'un mentoring interne plutôt informel puis, notamment en qualité de mentas, du programme «de femme à femme», indépendant de tout parti et de toute association, prévoient de mettre en place un mentoring à l'intention de leurs membres. Tant les femmes PS que les femmes PDC ont proposé, en vue des élections fédérales de 2003, un programme s'adressant aux candidates de leurs partis respectifs au Conseil national et au Conseil des Etats. Celles du PDC saint-gallois ont réalisé à l'échelon cantonal en 2002/2003 un projet auquel ont participé 14 mentees.

Avis

En mars 2006 paraîtra

Le mentoring en politique – Evaluation du projet pilote «de femme à femme». Rapport final. Sur mandat de la Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF) et du Conseil suisse des activités de jeunesse (CSAJ). Auteures: Daniela Gloor et Hanna Meier, Social Insight. Zurich 2006.

Rapport global: en allemand, 88 p.

Résumé succinct: en allemand, français et italien, 25 p.

Les deux versions seront téléchargeables au format PDF dès la mi-mars 2006, sur le site <http://www.confem.ch>.



Elles planifient leurs activités pour le 4e cycle: Sandra Nussbaumer (à gauche), active aux Unions chrétiennes, et sa menta Brigitte Hauser-Süess, cheffe de la communication à l'Office fédéral des réfugiés et ancienne présidente des femmes PDC Suisse.

5. Dimension politique du mentoring

Les programmes de mentoring existant dans les universités et dans les milieux économiques et politiques sont généralement bien acceptés et font l'objet de commentaires positifs au sein du public et des médias également. Comment expliquer cet accueil très favorable? Le mentoring est centré sur l'individu: il constitue une mesure de promotion qui profite en premier lieu à la personne même, est concrète, émotionnelle, palpable et par conséquent susceptible de procurer un haut degré de satisfaction personnelle. C'est, en quelque sorte, de l'égalité en prise directe.²⁴ Les programmes visent à faciliter individuellement l'accès des jeunes filles et jeunes femmes aux informations, à renforcer leur estime de soi et leur capacité de s'imposer ainsi qu'à les soutenir concrètement dans la planification de leur parcours professionnel ou de leur engagement politique. Le mentoring, entend-on souvent dire, est une démarche élitiste qui profite seulement à un nombre restreint de personnes. Or les programmes de mentoring destinés à de jeunes migrantes sont bien la preuve que des groupes cibles non privilégiés en bénéficient aussi lorsque le projet est adapté à leurs besoins. Par ailleurs, n'oublions pas que les mentees sont actives dans des domaines divers (écoles, formation, monde du travail, associations, sphères publique et politique) et pourront ensuite tenir lieu de modèles à d'autres jeunes femmes. Les réseaux relationnels s'en trouvent enrichis et de nouveaux contacts

sont établis. Les articles traitant du mentoring dans les médias témoignent de façon concrète de la pluralité des efforts déployés pour promouvoir l'égalité.

L'échange et les contacts entre la menta et sa protégée jouent un rôle essentiel. A partir du moment où des femmes débattent ensemble de stratégies applicables dans la vie professionnelle et la politique ainsi que des conditions cadres à mettre en place pour pouvoir mieux concilier famille, profession et activité politique, et où elles cessent de penser que leurs problèmes découlent de leur incapacité, un processus politique est amorcé. Les feedbacks des mentas montrent que grâce aux programmes, tant les mentees qu'elles-mêmes reçoivent de nouvelles impulsions et ont l'opportunité d'élargir leurs compétences. Pour de nombreuses mentas, le réseautage et l'égalité constituent des priorités: le fait de pouvoir apporter à une jeune femme ce qui leur a manqué dans leur trajectoire personnelle les motive considérablement. En outre, toute personne ayant vécu le soutien prodigué par un mentor, féminin ou masculin, comme une expérience positive en fera profiter une autre. Ce n'est pas la concurrence entre femmes qui occupe le premier plan, mais la transmission d'expériences individuelles, parfois dans un climat de solidarité féminine au quotidien. Et les mentors peuvent, par la même occasion, se faire une idée des conditions de vie réelles de jeunes femmes dont la société actuelle attend de plus en plus qu'elles parviennent à concilier sans difficulté profession, carrière et obligations familiales.

Pour que le mentoring porte ses fruits, il est cependant indispensable que la relation entre mentee et menta non seulement fonctionne bien, mais encore s'insère dans un programme d'accompagnement bien conçu. Les rencontres prévues sont l'occasion d'échanger des expériences et de transmettre un savoir implicite au-delà de la relation à deux. Ce transfert revêt une grande importance et pour les participantes et pour l'institution ou l'organisation qui propose le programme, car il peut contribuer à la transformation des structures de cette dernière.²⁵ Un programme de mentoring réussi profite aux trois parties impliquées: la mentee, la menta et l'organisation ou l'entreprise concernée: C'est ce qu'on appelle une situation win-win-win.²⁶

Les projets de mentoring ne seraient-ils qu'un phénomène de mode?²⁷ Il est vrai qu'actuellement on s'en sert souvent pour améliorer son image de marque et pour accroître la représentation des femmes sur la scène politique ou parmi les cadres supérieurs dans les entreprises et l'administration. Le *gender mainstreaming* ayant perdu son aura en tant que concept-clé, c'est maintenant au mentoring de permettre à l'égalité des chances entre les sexes de triompher. Le degré d'efficacité d'un programme de mentoring est toutefois essentiellement tributaire d'une définition concrète de ses objectifs et de son intégration dans un contexte ample. Il importe que les mesures d'accompagnement, qui incluent la formation continue, portent sur des questions structurelles concernant les rapports de genre. Les programmes de mentoring sont alors à même de contribuer à la modification des structures, pour autant qu'il existe divers instruments de promotion de la relève et que ceux-ci soient bien coordonnés. L'évaluation du mentoring dans divers domaines montre que la sensibilité des participantes aux revendications de la politique d'égalité augmente et que des mentees font par la suite office de multiplicatrices. Pour elles, la réflexion en réseau et le soutien réciproque vont désormais de soi. Des réseaux professionnels et personnels ont été créés entre particuliers et institutions. Ils sont mis à jour selon les besoins et peuvent subsister au-delà de la durée du mentoring formel. Lorsqu'une relation de mentoring, comme c'est le cas dans les projets formels, est incorporée dans le contexte «public» d'un groupe de projet, cela revient à faire du réseautage – et il s'agit là aussi d'un processus politique.

Traduction: Francine Matthey

Notes bibliographiques

Bachmann Ruth: Überblick über die Mentoring-Projekte des Bundesprogramms Chancengleichheit. In: Nienhaus Doris, Pannatier Gael, Töngi Claudia (Hrsg.): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. Bern/Wettingen 2005, p. 85 à 99.

Brander Stefanie: Vom Mythos zum Frauenförderungskonzept. Ein Streifzug durch die Geschichte des Mentoring. In: Nienhaus Doris, Pannatier Gael, Töngi Claudia (Hrsg.): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. Bern/Wettingen 2005, p. 17 à 28.

Commission fédérale pour les questions féminines (éd.): «Questions au féminin» n° 1.2001, thème principal Le mentoring en politique: le projet CSAJ «de femme à femme». Berne 2001.

Foster Helga, Lukoschat Helga, Schaeffer-Hegel Barbara (Hrsg.): Die ganze Demokratie. Zur Professionalisierung von Frauen für die Politik. Pfaffenweiler 1998.

Füger Helene: Sag mir, wo die Strukturen sind. Ziele, Ergebnisse und Perspektiven du Réseau romand de mentoring pour femmes. In: Nienhaus Doris, Pannatier Gael, Töngi Claudia (Hrsg.): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. Bern/Wettingen 2005, p. 161 à 170.

Grisard Dominique: Le mentoring – Introduction au thème principal. In: «Questions au féminin» n° 1.2001, éd. par la Commission fédérale pour les questions féminines. Berne 2001, p. 29 à 34.

Lukoschat Helga: Austausch und Vernetzung: Massnahmen zur Stärkung von Frauen in der Politik. In: Foster Helga, Lukoschat Helga, Schaeffer-Hegel Barbara (Hrsg.): Die ganze Demokratie. Zur Professionalisierung von Frauen für die Politik. Pfaffenweiler 1998, p. 120 à 187.

Müller Catherine: Das Mentoringprogramm «WIN – Women Into Industry». Erfolgsfaktoren für das Cross-Mentoringprogramm zwischen der Universität Basel und Novartis. In: Nienhaus Doris, Pannatier Gael, Töngi Claudia (Hrsg.): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. Bern/Wettingen 2005, p. 127 à 140.

Oser Fritz, Biedermann Horst (Hrsg.): Jugend ohne Politik. Ergebnisse der IEA-Studie zu politischem Wissen, Demokratieverständnis und gesellschaftlichem Engagement von Jugendlichen in der Schweiz im Vergleich zu 27 anderen Ländern, Zürich 2003.

Page Julie, Leemann Regula Julia (Hrsg.): Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung. Schriftenreihe Bundesamt für Bildung und Wissenschaft, Bern 2000.

Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit (Hrsg.): Politik mit (Frauen) Perspektive. Evaluation des 2. Niedersächsischen Mentoring-Programms zur politischen Nachwuchsförderung von Frauen 2003/2004.

Nienhaus Doris, Pannatier Gael, Töngi Claudia (Hrsg.): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. Bern/Wettingen 2005.

Meyerhofer Ursula: Die MentoringWerkstatt an der Universität Zürich 2000–2004. Erfahrungen und Empfehlungen. Hrsg. von der UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann, Universität Zürich 2004.

Weiss Wilfried, Liebenow Doreen: Mentoring – als Instrument der Führungskräfteentwicklung der Deutschen Lufthansa AG. In: Buchmayr Maria, Hauch Gabriella, Salmhofer Gudrun (Hrsg.): Frauen in die Chefetagen!? Mentoring – Unternehmerinnen – frauenspezifisches Personalmarketing. Innsbruck 2003, p. 73 à 90.

Witt-Löw Kerstin: Das Politische im Mentoring – Mentoring in der Politik. In: Buchmayr Maria, Hauch Gabriella, Salmhofer Gudrun (Hrsg.): Frauen in die Chefetagen!? Mentoring – Unternehmerinnen – frauenspezifisches Personalmarketing. Innsbruck 2003, p. 25 à 40.

Notes

1 Cf. Page Julie, Leemann Regula Julia 2000, p. 4.

2 Le programme fédéral Egalité des chances 2000–2003 était un plan d'action de la Confédération destiné à promouvoir l'égalité des chances entre femmes et hommes dans le domaine universitaire, afin de porter à 14 pour cent d'ici l'an 2006 la proportion de femmes au sein du corps professoral. Il était composé de 3 modules. Module 1: système incitatif visant à encourager les universités à engager des femmes professeurs. Module 2: contribution financière à des activités de mentoring. Module 3: aide financière au développement et à la création de structures d'accueil pour enfants. Dans l'intervalle, la deuxième période de financement (2004 à 2007) a débuté. Cf. également Bachmann Ruth 2005, p. 85.

3 «Mentoring Deutschschweiz» est un programme des universités de Bâle, Berne, Fribourg, Lucerne, St-Gall, Zurich et de l'EPF de Zurich. La direction et la coordination du projet incombent à l'Université de Berne. Les institutions partenaires sont les services de l'égalité des hautes écoles concernées. Voir également le site www.mentoring.unibe.ch.

4 Le Réseau romand de mentoring pour femmes est coordonné par l'Université de Fribourg en partenariat avec les universités de Genève, Lausanne, Neuchâtel, Besançon et l'EPF de Lausanne. Voir également le site www.unifr.ch/jff-mentoring.

5 Cf. également l'interview de Patrizia Mordini et de Doris Stump dans le présent numéro.

6 Il existe par exemple un programme de mentoring pour les diplômantes des instituts de géographie à Berne et à Fribourg. L'Université de Berne a conçu un programme de mentoring pour les étudiantes à l'Institut de sciences politiques et le projet «Mentoring for Women» pour les étudiantes débutantes en informatique. A l'Université de Bâle, un programme de mentoring est proposé aux physiciennes et aux gymnasiennes attirées par la physique.

7 Weiss Wilfried, Liebenow Doreen 2003, p. 84.
 8 L'Académie européenne a développé, depuis qu'a été lancé le programme de mentoring «*Preparing Women to Lead*», un large éventail de possibilités de qualification destinées à la relève féminine aux postes de direction dans la politique et l'économie. Elle organise en outre des séminaires de perfectionnement à l'intention des politiciennes chevronnées. Cf. également le site www.eaf.vcat.de.
 9 Cf. «*annabelle*» n° 11.05 du 15 juin 2005, p. 56 ss.
 10 L'Université de Bâle et Novartis ont constitué un comité de pilotage commun et une équipe de projet. Les coûts du projet sont pris en charge à hauteur de 80% par Novartis et de 20% par l'université; ils représentent au total 120 000 francs par an.
 11 C. Müller Catherine 2005, p. 134.
 12 Cf. à ce propos: Frauenreferat der Evangelischen Kirche in Deutschland (Hrsg.): Mentoring für Frauen in der Kirche. Start des Pilotprojektes, Hannover Juli 2002; Mentoring für Frauen in der Kirche. Das Rahmenkonzept, Hannover, 3. Auflage, Dezember 2002; Karsten Maria-Eleonora, Hetzer Silke, van Riesen Kathrin: Berufs- und Lebensplanung – Kooperationen – Kompetenzen. Bericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Pilotprojekts «*Mentoring für Frauen in der Kirche*», Hannover September 2003.
 13 Diverses offres sont actuellement élaborées afin de faciliter le passage de l'école obligatoire à la formation professionnelle des filles et garçons d'origine étrangère ou ayant des difficultés scolaires, arrivés au terme de leur scolarité. En septembre 2005, un projet s'adressant aux deux sexes a débuté à Bienne. Lancé par le Service d'intégration en collaboration avec le Service d'orientation professionnelle Bienne-Seeland, il concerne 75 jeunes au total, dure un an et est proposé en langue française et allemande. Les coûts sont assumés à raison d'un tiers chacun par la Ville de Bienne, la Commission fédérale des étrangers et l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie. Un manuel sur le thème du mentoring destiné aux jeunes dans les écoles et dans la vie professionnelle est en préparation. Voir également le site www.amo-sa.net > Jugendarbeitslosigkeit.
 14 Une enquête générale menée en 1996/97 auprès de toutes les femmes députés de la République fédérale d'Allemagne montre que les contacts personnels entre des politiciennes chevronnées et des jeunes femmes qui envisagent de s'engager dans la vie politique constituent l'une des ressources les plus importantes pour faciliter la carrière de ces dernières. Cf. notamment Foster Helga et al. 1998, p. 186.
 15 Lukoschat Helga 1998, p. 187.
 16 Dans le Land de Basse-Saxe, Allemagne, le troisième cycle de mentoring destiné à promouvoir la relève en politique communale a débuté en janvier 2005. Cf. Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit (Hrsg.): Politik mit (Frauen) Perspektive. Evaluation des 2. Niedersächsischen Mentoring-Programms zur politischen Nachwuchsförderung von Frauen 2003/2004, Hannover 2005.

17 Cf. également le chapitre 2.
 18 Les mentees, au cours de stages en entreprises, suivent et observent leurs mentas respectives sur le terrain. Elles apprennent ainsi à connaître leur champ d'activité, leur méthode de travail et leur style de direction. Parallèlement à cela, elles peuvent se faire une idée des structures formelles et informelles ainsi que des processus de décision des organisations et sont si possible introduites aux réseaux de contacts existants. En outre, elles élaborent leur propre projet avec le soutien de leur menta.
 19 La participation de la Suisse en 2005 à l'Année Européenne de la Citoyenneté par l'Education, notamment, est censée y remédier. Cf. également à ce propos le site www.sbf.admin.ch/edc.
 20 Ainsi du moins le résultat de l'étude internationale «*Citizenship and Education in 28 Countries*. Civic knowledge and engagement at age fourteen». Cf. à ce sujet Oser et Biedermann 2003.
 21 Le Conseil suisse des activités de jeunesse (CSAJ), association faîtière de quelque 90 organisations de jeunesse, est la plaque tournante de la politique suisse de la jeunesse et représente par conséquent plus d'un demi-million de jeunes. Il s'emploie, aux niveaux national et international, à faire en sorte que les enfants et les jeunes soient davantage pris en compte dans la société et associés aux processus de décision. Informations supplémentaires sur le site: www.sajv.ch.
 22 Cf. également l'article de Daniela Reiter dans ce numéro.
 23 Cf. www.demulherparamulher.redejovensiguldade.org.pt.
 24 Brander Stefanie 2005, p. 8.
 25 Füger Helene 2005, p. 169.
 26 Witt-Löw Kerstin 2003, p. 28.
 27 Grisard Dominique 2001, p. 30.

Photos

Margareta Sommer / DR

Prises lors des manifestations de lancement du programme de mentoring «*de femme à femme*».

Elisabeth Keller est politologue et cheffe du secrétariat de la Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF). En tant que responsable du programme de mentoring «*de femme à femme*» au sein de la CFQF, elle étudie depuis son lancement les possibilités et les limites de cette démarche en tant qu'instrument de promotion des femmes. Dans le cadre de «*incluso*», un projet bernois destiné à de jeunes migrantes, elle est personnellement confrontée aux défis que comporte une relation de mentoring.

Introduzione al tema principale

Mentoring in politica

Mentoring: una strategia – vari approcci

di ELISABETH KELLER

Negli ultimi anni sempre più organizzazioni e imprese hanno scoperto il mentoring in quanto strategia di promozione delle nuove leve femminili e lo hanno sperimentato realizzando progetti pilota. Non esiste nessuna panoramica dei programmi esistenti e la loro ricerca si rivela difficile perché molti non sono noti neppure al pubblico indigeno. Il seguente articolo può perciò solo descrivere la gamma delle possibilità offerte dal mentoring e illustrarne le prime esperienze.

1. Cos'è il mentoring?

Il mentoring è una strategia di promozione delle nuove leve. Esso è incentrato sulla relazione interpersonale che si stabilisce fra una persona sperimentata (menta/mentor) disposta a trasmettere il proprio know-how a una persona generalmente più giovane (mentee) e ansiosa di sviluppare il proprio potenziale. Una menta o un mentor tiene una posizione dirigenziale e vanta una pluriennale esperienza,

influenza e molteplici contatti, che può passare a una persona più giovane. Il termine di *mentoring* si ricollega alla mitologia greca. Ulisse chiese infatti a un erudito greco di nome Mentore – che nel racconto omerico rappresenta l'incarnazione umana della dea Pallade Atena – di occuparsi durante la sua assenza dell'educazione del figlio Telemaco. Il concetto di mentore simboleggia così una persona generalmente stimata e colta, che accompagna e consiglia una persona più giovane e con meno esperienza. In passato, relazioni assai simili al mentoring venivano spesso coltivate in modo informale soprattutto fra gli uomini.

Il mentoring è dunque incentrato sulla relazione fra la menta o il mentor e la mentee: una relazione che situa al di fuori dello schema gerarchico superiore/subordinato e che viene stabilita a tempo determinato, ossia fissando in anticipo l'inizio e la fine della relazione formale. L'abbinamento delle coppie viene effettuato da terzi. La relazione è di regola affiancata

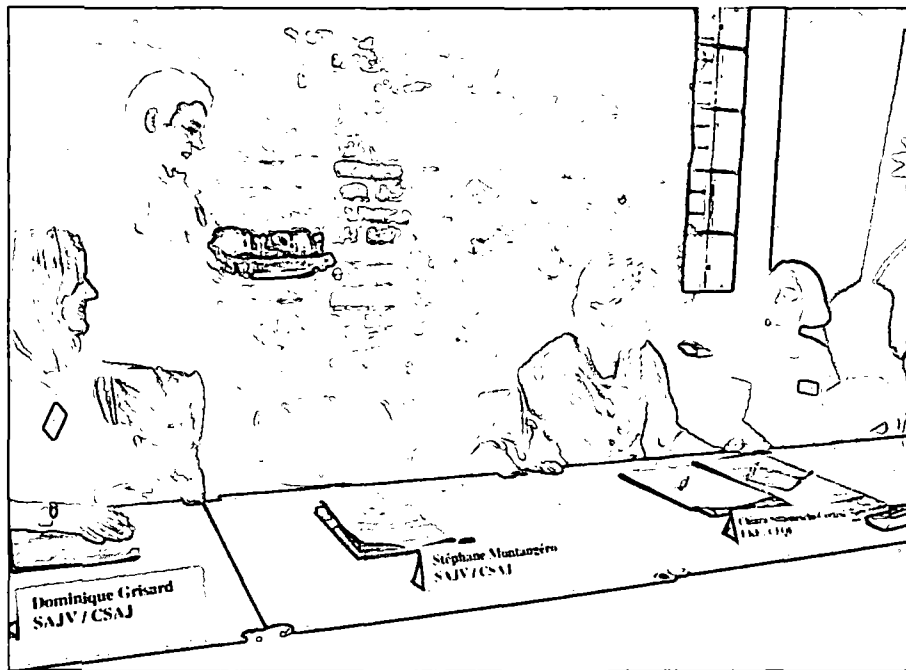
da un programma di perfezionamento specifico. Le funzioni essenziali delle menta e dei mentor nell'ambito del mentoring sono:

□ **coaching:** la menta/il mentor affianca la/il mentee affinché sviluppi in modo mirato capacità metodiche e specialistiche, nonché competenze personali e sociali.

□ **consigliare:** la menta/il mentor fornisce sostegno al momento di prendere delle decisioni, nonché consigli per risolvere i problemi; contribuisce inoltre a sondare nuove possibilità di azione.

□ **sostenere:** la menta/il mentor fornisce aiuti concreti, procura accesso ai network, spiana strade, favorisce i contatti e insegna alla/il mentee a sfruttare i contatti informali stabiliti dentro e fuori il proprio campo d'attività.

Il mentoring può essere praticato e organizzato in forme assai diverse che, oltretutto, possono essere combinate fra loro in vario modo. Un *mentoring interno* viene realizzato in seno a un'organizzazione, pubblica amministrazione o impresa. In tal caso la menta/il mentor e la/il mentee provengono spesso dallo stesso settore d'attività o da uno affine. Nei *progetti di mentoring esterni* la menta/il mentor e la/il mentee lavorano in organizzazioni o aziende diverse. In questo caso le coppie vengono formate da un ente promotore esterno. Il mentoring classico si fonda su una *relazione uno-a-uno*. Nel caso del *peer mentoring* si formano gruppi di persone dello stesso rango (*peers* in inglese), le quali poi formulano insieme degli obiettivi e realizzano delle attività. Il *peer mentoring* comporta in tal caso uno scambio (di conoscenze specialistiche o rilevanti per la carriera) fra le persone coinvolte, come pure il ricorso alle conoscenze di menta e mentor esterni. Esiste inoltre anche il *mentoring di gruppo*, nell'ambito del quale gruppi di persone sperimentate accompagnano e consigliano un gruppo di giovani. Nel caso del *cross gender mentoring* il tandem è composto da persone di sesso diverso. *Shadowing* significa che la/il mentee accompagna la menta/il mentor per uno o più giorni nel corso delle sue attività, rimanendo al suo seguito come un'ombra (*shadow* in inglese).



Conferenza stampa per l'avvio del 2° ciclo di mentoring «da donna a donna» nel giugno del 2001. La Commissione federale per le questioni femminili festeggia nel contempo il 25° della sua istituzione. Da sinistra: la capoprogetto FSAG Dominique Grisard; Stéphane Montangéro, allora presidente della FSAG; Chiara Simoneschi-Cortesi, presidente della CFQF; Erna Jung, allora attiva nelle associazioni Jungwacht/Blauring e nel campo degli scambi fra giovani dell'ICYE.



Una diade di mentoring del 3° ciclo: Rahel Ruch (sinistra), attiva in politica per i Giovani socialisti, con la sua menta Franziska Teuscher, consigliera nazionale dei Verdi.

Il mentoring comporta un processo di apprendimento reciproco: anche la menta/il mentor approfitta dello scambio e del contatto con le nuove leve. Il mentoring avviene di principio a prescindere dal sesso delle persone coinvolte. Dagli anni 1970 le imprese statunitensi hanno incominciato a mettere a punto programmi di mentoring in quanto strategia per lo sviluppo del personale, con lo scopo di integrare meglio le minoranze e le donne, nonché di migliorare le loro opportunità professionali. Negli ultimi anni il mentoring ha potuto diffondersi sempre più anche in Europa. Le imprese ricorrono a questo approccio per agevolare il cammino delle collaboratrici verso posizioni dirigenziali. Programmi di mentoring per la promozione delle nuove leve femminili esistono sia nelle università che nel mondo della politica. L'applicazione di questa strategia in politica si fonda sull'idea che nulla aiuti maggiormente le donne desiderose di far politica del fatto di prendere a modello donne in politica attiva. Il mentoring delle donne per altre donne ha il vantaggio di fornire alle giovani un modello del loro stesso sesso e dalla cui esperienza trarre insegnamenti per sviluppare le proprie modalità di conciliare professione, famiglia e impegno pubblico.

2. Programmi di mentoring nel mondo scientifico ed economico

In quanto strumento di promozione della donna il mentoring ha conosciuto un ottimo riscontro soprattutto nelle università e nel mondo economico. Nei paesi membri dell'Unione europea vengono realizzati programmi di mentoring per la pro-

mozione professionale delle donne in ambito accademico e non accademico dall'inizio degli anni 1990 (cfr. www.dji.de > Projekte > Projektliste alphabetisch > Mentoring).

2.1. Mentoring nelle università svizzere

L'impulso decisivo per la creazione di programmi di mentoring presso gli atenei elvetici venne dato dal convegno «Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung» (Carriera delle accademiche. Importanza del mentoring in quanto strumento di promozione delle nuove leve), tenutosi il 27 marzo 1999 all'Università di Zurigo. Esso era stato promosso dall'associazione svizzera Femmes Féminisme Recherche.¹ I primi progetti di mentoring sono in seguito stati avviati nelle università nell'ambito del programma federale per le pari opportunità 2000-2003.²

«Mentoring Deutschschweiz» è un programma di sostegno alle ricercatrici impegnate in una carriera accademica (www.mentoring.unibe.ch).³ Esso consente alle giovani leve accademiche di scambiarsi con una persona sperimentata della loro stessa disciplina scientifica (un/una docente), favorendo tramite network formali e informali una loro migliore integrazione in seno alla comunità scientifica. Per la Svizzera romanda esiste il programma «Réseau romand de mentoring pour femmes» (www.unifr.ch/f-mentoring).⁴ Anche l'Università della Svizzera italiana a Lugano propone un mentoring (www.parioppo.unisi.ch > mentorato). All'Università di Lucerna è stata creata una piattaforma elettronica di mentoring (www.ementoring.ch). «Mefista» è un programma di mentoring per le collaboratrici scientifiche e le assistenti della

Scuola universitaria professionale della Svizzera nordorientale; il ciclo pilota era stato avviato nel settembre del 2004 e si è concluso nell'ottobre del 2005. Il secondo ciclo si svolgerà dall'autunno del 2005 all'autunno del 2006 (www.mefista.fhnw.ch).

A livello nazionale il primo programma di mentoring realizzato da studentesse per studentesse fu, nel 2002, il progetto «womentoring» presso l'Università di Berna. Da esempio aveva servito il programma di mentoring della FSAG e della CFQF⁵ (v. sotto, cap. 4). «womentoring» si rivolge alle studentesse che per il ciclo di approfondimento dei loro studi (master) hanno scelto una delle discipline in una qualsiasi facoltà ed è stato proposto per la seconda volta nell'anno accademico 2004/2005 (<http://subwww.unibe.ch/womentoring>). Le menta sono assistenti o dottorande della stessa disciplina o di una disciplina affine. In questo caso il mentoring è concepito in quanto relazione a due di carattere professionale, nell'ambito della quale la menta fornisce alla mentee suggerimenti riguardo allo studio, l'aiuta nelle decisioni da prendere in merito alla dissertazione e la consiglia sul modo di pianificare il percorso professionale e personale. «womentoring» prevede un programma di approfondimento, con momenti d'informazione e di perfezionamento. Promotrice del progetto è l'associazione studentesca dell'Università di Berna, affiancata dalla Sezione per la parità fra donne e uomini dell'Università. Il sostegno finanziario è assicurato dal programma federale per le pari opportunità e dalla stessa Università di Berna.

Nel frattempo è andata creandosi nelle varie università una serie di programmi di mentoring specifici per le varie discipline.⁶

2.2. Mentoring per le nuove leve femminili nelle imprese e pubbliche amministrazioni

Anche le imprese e pubbliche amministrazioni adottano il mentoring come strategia di sviluppo del personale per favorire l'avanzamento professionale delle donne. In Germania, la Deutsche Lufthansa SA ha dato avvio nel 1998 insieme alla Commerzbank SA, alla Deutsche Bank SA e alla Deutsche Telekom al primo cross mentoring interaziendale con 12 mentee in tutto.⁷ Il programma ha avuto un tale riscontro che nell'aprile del 2001 il terzo ciclo prendeva avvio con ben 60 tandem e la partecipazione di ulteriori imprese. Un vantaggio della componente interaziendale è che sia le mentee che le menta o i mentor hanno la possibilità di lanciare uno sguardo a quanto accade in altre imprese. A Berlino e a livello europeo si è ritagliata il proprio spazio l'Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft

Berlin (EAF) (www.eaf-berlin.de). Il progetto «Preparing Women to Lead. Starthilfen für den weiblichen Führungsnachwuchs» – uno fra i primi e i più noti programmi di mentoring – era stato messo a punto dall'EAF in collaborazione con la Technische Universität di Berlino ed era stato promosso dalla Bundeszentrale für politische Bildung, nonché dall'Unione europea dal 1997 al 2000 nell'ambito del IV programma d'azione comunitario volto a promuovere la parità tra donne e uomini.⁸ Le menta erano dirigenti attive nel mondo economico, politico, culturale e nelle pubbliche amministrazioni; le mentee erano principalmente giovani accademiche che stavano per affrontare una carriera professionale. Coinvolte erano inoltre delle partner in Germania, Austria, Belgio e nei Paesi Bassi.

Anche in Svizzera è in corso di realizzazione una serie di programmi di mentoring nelle imprese. Non esiste però nessuna panoramica di tali programmi aziendali. Presso la Posta è per esempio incominciato nel 2000 con 7 coppie il programma di mentoring «MOVE»; dal 2002 è accessibile alle donne e agli uomini. Le Ferrovie federali svizzere, Swiss Re, Roche e ABB High Voltage Products stanno pure realizzando i rispettivi programmi di mentoring. Nella Svizzera romanda è in corso, sotto il titolo di «Mentoring de femme à femme dans l'entreprise» (www.pacte.ch), un progetto di mentoring volto a promuovere le giovani a livello professionale e in vista della creazione di imprese. Dopo un primo ciclo con 29 tandem, sta ora per essere lanciato il secondo ciclo con 32 mentees. L'associazione Pacte, promotrice del progetto, è nata nella scia del progetto «Des paroles aux actes», che dal 1988 aveva tentato di introdurre nelle imprese e pubbliche amministrazioni migliori condizioni per le donne. Un programma di mentoring viene inoltre offerto dall'associazione Wirtschaftsfrauen Schweiz: «Women's Vision – Shadowing von Führungskräften» è destinato alle giovani che hanno conseguito un titolo di un'università o di una scuola universitaria professionale oppure che dispongono di un'esperienza professionale equivalente (www.wirtschaftsfrauen.ch). Al progetto pilota, sussidiato dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo tramite gli aiuti finanziari in base alla legge sulla parità dei sessi, avevano aderito, nel biennio 2000–2002, 150 diadi. Il secondo ciclo è stato lanciato nell'autunno del 2005. A un altro programma partecipano le Wirtschaftsfrauen Bern: il Dipartimento federale dell'economia offre infatti con il titolo di «Impuls» alle sue collaboratrici un mentoring con delle specialiste in prevalenza esterne. Il progetto è in corso da tre anni; il numero delle partecipanti è finora stato esiguo (10 a 15 mentees). Benché il mentoring sia stato pre-

sentato in quanto strategia di promozione del personale anche in altri dipartimenti della Confederazione, all'interno dell'Amministrazione federale non sembra che esistano altri progetti concreti.

Il mentoring è in voga: persino la rivista femminile «annabelle» propone da giugno 2005 un'offerta a questo proposito: le nuove leve femminili possono annunciarsi come mentee in vista di un mentoring presso le professioniste di successo che vengono presentate in continuazione dalla rivista.⁹ Le menta provengono dai rami e dai settori più diversi, quali per esempio l'industria alimentare, il ramo della tecnica medica, le organizzazioni non profit e il settore sanitario.

2.3. Mentoring in quanto cooperazione fra scienza ed economia

Un programma comune di un'università e un'impresa è «WIN – Women into Industry», realizzato dall'Università di Basilea e da Novartis (www.unibas.ch/win). Lanciato nel 2001, esso si indirizza a giovani accademiche dell'Università di Basilea – dottorande, candidate all'abilitazione alla libera docenza e ricercatrici postdottorato di tutte le discipline – desiderose di conoscere le loro opportunità e prospettive professionali nell'economia privata.¹⁰ Per un anno esse verranno accompagnate e consigliate da un/a specialista con esperienza o da un/a dirigente di Novartis. Nel programma rientrano pure un accordo comune sugli obiettivi, nonché workshop per un bilancio personale e per l'approfondimento di temi quali work-life balance, conduzione, modelli moderni di organizzazione del tempo di lavoro e

networking. Fino alla fine del 2005 avevano fruito del programma 125 mentee. La metà dei mentor sono uomini. La valutazione effettuata regolarmente mostra che le mentee giudicano utile il programma, grazie al quale sono giunte a una visione differenziata dei vantaggi e degli svantaggi inerenti a un'attività in seno a una grande impresa.¹¹ Per quanto riguarda la compatibilità fra carriera professionale e famiglia le conclusioni sono disincantate: a livello di funzioni dirigenziali i posti a tempo parziale nell'industria sono rari e mancano tuttora le condizioni che consentirebbero di conciliare meglio professione e famiglia.

Nel settore della tecnica e dell'informatica era stato realizzato dal 1999 al 2000 «MUFFIN 21», un progetto di mentoring a cavallo fra università, ricerca e imprese, destinato alle informatiche (www.ais.fraunhofer.de/MUFFIN21). «MAP», mentoring in quanto sviluppo del personale, è un programma per ragazze e donne nelle professioni legate alle tecnologie dell'informazione e si inserisce in un progetto transfrontaliero realizzato nell'area austro-bavarese (www.girlstuesday.at).

2.4. Mentoring nelle associazioni professionali e organizzazioni non profit

Il mentoring trova impiego in quanto strumento di promozione delle nuove leve anche nelle associazioni professionali e nelle organizzazioni non profit. Nel settore dei media esiste «Medimenta», un programma di mentoring delle giornaliste austriache (www.frauenetzwerk.at), nonché il progetto di mentoring del Journalistin-



Aperitivo per il convegno inaugurale del 3° ciclo (da sinistra): Dina Pomeranz, che presso il National Coalition Building Institute (NCBI) si impegna contro la discriminazione e la violenza, con la sua menta Regine Aepli, allora consigliera nazionale PS; la menta Jacqueline Fehr, consigliera nazionale PS.



Partecipano al 5° ciclo: Kathrin Amacker, presidente del PPD/BL, con la mentee Anna Zuber della Sessione dei giovani.

battere la crescente disoccupazione giovanile.¹³

3. Mentoring in politica

Mentre nel mondo economico e nelle università si era incominciato a riflettere sui programmi di mentoring già a partire dalla metà degli anni 1980, simili considerazioni sono rimaste a lungo estranee al mondo della politica. La consapevolezza che anche in ambito pubblico e politico le reti basate sui contatti personali rappresentavano una risorsa per l'empowerment delle donne¹⁴ si è sviluppata solo lentamente. Ma dato che le donne in posizioni politiche esposte dispongono di regola di pochissimo tempo, il networking ha senso solo se si spinge oltre lo scambio d'esperienze. Quali condizioni per il successo di un piano di mentoring in campo politico vengono menzionati: il mentoring non deve essere lasciato alle sole persone direttamente coinvolte, ma necessita di un assetto e di regole chiare, di un accompagnamento che preveda addestramenti e seminari, nonché di un'ampia contestualizzazione politica.¹⁵ Un mentoring politico ha raggiunto il suo scopo quando ha consentito alle donne coinvolte di farsi un'idea dell'azione politica e delle strutture politiche, ha permesso loro di ampliare le competenze sul piano dell'azione, e l'impegno pubblico procura loro piacere.

Già praticato in passato nell'area anglo-americana, dalla fine degli anni 1990 anche nei paesi europei si ricorre al mentoring per sostenere le nuove leve femminili politicamente impegnate. Oltre ai programmi di mentoring dei partiti, come per esempio quelli dei Verdi in Germania, nei Länder Renania-Palatinato e Bassa Sassonia esistono anche programmi interpartitici, incentrati sulla politica comunale. Al terzo ciclo di mentoring in corso nella Bassa Sassonia prendono parte 780 mentee, menta e mentor; l'avvio è avvenuto nell'ambito di dieci convegni decentralizzati (www.mentoring-in.de). Un altro approccio è quello adottato da «It's our turn! Junge Frauen für die Politik von morgen» dell'Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF) a Berlino.¹⁷ Dalla primavera del 1999 si sono tenuti a Berlino dei workshop politici di una settimana per le allieve dai 16 ai 18 anni di tutta la Germania. Attualmente è inoltre in corso il programma di mentoring con stage «Women for Public Leadership» (www.eaf-Berlin.de). Questo programma di più mesi, organizzato dall'EAF, combina addestramenti qualificanti con uno stage¹⁸ di tre mesi presso un'istituzione politica, per esempio un gruppo parlamentare del Bundestag oppure una fondazione vicina a un partito.

nenbund Deutschland. Un altro esempio è quello dell'Associazione svizzera donne medico (ASDM/VSÄ), che offre una borsa di mentoring (www.vsa.ch/germ/index.html).

Per lo meno in Germania, il mentoring è un tema anche per le donne nella chiesa. La chiesa evangelica germanica ha infatti lanciato nel 2002 un primo programma di mentoring a estensione nazionale per le donne: vi hanno partecipato otto chiese dei Länder, con 43 tandem in tutto. Il progetto pilota ha fruito di un accompagnamento scientifico e, a seguito del notevole successo riscontrato, è stato organizzato un secondo ciclo, al quale hanno partecipato altre chiese.¹² Il mentoring dovrebbe in futuro essere integrato in quanto componente fissa dello sviluppo del personale delle chiese dei Länder. In Svizzera non esistono ancora progetti simili.

2.5. Mentoring per le migranti in quanto aiuto per la scelta della professione

A differenza dei programmi di mentoring nelle imprese e nel mondo scientifico, studiati per promuovere donne che già vantano ottime qualifiche, i programmi di mentoring per le giovani migranti si rivolgono a un target di tutt'altro tipo: queste ragazze incontrano infatti grandi difficoltà a trovare un posto di formazione che corrisponda alle loro attitudini e ai loro interessi, in quanto sono doppiamente discriminate, e come donne e come straniere. Riserve da parte delle aziende di tirocinio, un'esigua rete di relazioni e informazioni incomplete sulle opzioni scolastiche e i percorsi di formazione professionale costituiscono per loro alcuni degli ostacoli da superare. Per questa ra-

gione, l'Informationsstelle für Ausländerinnen- und Ausländerfragen isa a Berna realizza dal 2001 «incluso» (www.isabern.ch). Questo programma di mentoring per le allieve con un'esperienza migratoria alle spalle viene realizzato nel 2005 già per la quarta volta: nell'ambito dell'attuale ciclo circa 20 donne attive in aziende di tirocinio, scuole professionali, pubblica amministrazione e associazioni accompagnano le ragazze dell'VIII classe di tutte le sedi scolastiche della città di Berna sulla via che le condurrà a scegliere la professione. Un quinto ciclo è previsto per il 2006. Dal 2007 «incluso» dovrebbe essere inserito nel budget regolare dell'Ufficio scolastico della Città di Berna, in concomitanza con l'estensione dell'approccio ad altri gruppi di giovani svantaggiati.

Ricollegandosi a questo approccio, sono in seguito stati elaborati vari progetti di mentoring. A Zurigo esiste per esempio un progetto «incluso» realizzato da Caritas Zurigo: esso parte di regola in ottobre con 50 tandem l'anno e si indirizza alle ragazze della IX e X classe, nonché alle partecipanti ai corsi d'integrazione (www.caritas-Zuerich.ch). Gli uffici della parità dei cantoni Basilea-Città e Basilea Campagna hanno lanciato, nell'ambito del II decreto sui posti di tirocinio e insieme agli uffici della formazione professionale e dell'orientamento professionale, il progetto pilota «(Lehr)Platz für Migrantinnen». Dal 2002 l'offerta è accessibile, con il titolo di «Mentoring für Jugendliche», a tutti i giovani e le giovani: le femmine sono accompagnate da una menta, i maschi da un mentor. Nel frattempo anche in altri cantoni il mentoring viene concepito in quanto parte di una strategia per com-



Anche Ondine Riesen (sinistra) dell'Associazione studentesca dell'Università di Friburgo e la sua menta Barbara Guntern Anthamatten, delegata alle pari opportunità presso la Direzione dello sviluppo e della cooperazione, partecipano al 5° ciclo di mentoring.

4. Il progetto di mentoring «da donna a donna» della FSAG e della CFQF

In Svizzera la formazione democratica o politica non gode di molta considerazione.¹⁹ Rispetto ad altri paesi europei, qui il tema viene raramente elaborato ed è trascurato è persino nelle scuole. Sembra inoltre che soprattutto le allieve faticino a interessarsi alla politica: nel confronto fra i generi conseguono risultati ancor peggiori di quelli degli allievi.²⁰ Un'ulteriore spia della minor partecipazione delle ragazze e delle giovani è rappresentata dalle associazioni giovanili: malgrado i diversi sforzi, le ragazze e le giovani donne sono sotto-rappresentate nelle funzioni dirigenziali in seno alle organizzazioni giovanili.

Il programma di mentoring «da donna a donna», organizzato dalla Federazione delle associazioni giovanili (FSAG/CSAJ)²¹ e dalla Commissione federale per le questioni femminili (CFQF), ha fatto leva sulle associazioni giovanili. Esso è stato lanciato nel 2000 dalla Commissione femminile della FSAG e viene realizzato nel 2005/2006 per la quinta e, presumibilmente, ultima volta. Si indirizza alle giovani donne interessate alla politica e già impegnate in ambito pubblico. «Da donna a donna» è il primo e, per il momento, unico mentoring interpartitico e interassociativo a livello nazionale incentrato sulla formazione politica e l'impegno pubblico delle giovani. Ai cinque cicli hanno partecipato complessivamente 131 mentee e 129 menta (v. riquadrato 1).

Per la durata di un anno le mentee hanno avuto modo di seguire da vicino una donna politica o donna attiva in un'asso-

ciatione o in seno a una pubblica amministrazione per vedere in cosa consiste concretamente il suo lavoro e come concretizza il suo impegno. Lo scopo diretto del programma era di sensibilizzare le giovani interessate, agevolando il loro inserimento in un impegno pubblico e il loro avanzamento. Esso si prefiggeva di ampliare a livello individuale le conoscenze e le competenze richieste per agire a livello politico, nonché di motivare le giovani a svolgere un'attività politica e a promuoverle in tale ambito. Gli obiettivi generali da raggiungere a lungo termine sono le pari opportunità delle nuove leve femminili in seno alle organizzazioni, una maggiore partecipazione politica delle donne e una migliore, rispettivamente paritaria rappresentanza femminile negli organi decisionali politici. Le mentee

provenivano dalle organizzazioni aderenti alla FSAG, quali il Blauring, il movimento scout, le organizzazioni studentesche e gli organismi giovanili dei partiti. La loro età si situava fra i 16 e i 35 anni al massimo. Le menta provenivano pure da settori molto diversi: vi hanno partecipato alcune consigliere nazionali e agli Stati, donne politiche detentrici di cariche esecutive cantonali o nei comuni urbani, membri di comitato di organizzazioni (mantello) femminili, donne in funzioni dirigenziali e funzioni specializzate nei sindacati, nelle organizzazioni datoriali e nell'Amministrazione federale. Alcune menta si sono persino messe a disposizione una seconda volta per accompagnare una giovane. Il mondo partitico era rappresentato da una sponda all'altra: vi hanno infatti partecipato donne politiche del PPD, del PRL, dei Verdi, del PS e dell'UDC.

Oltre ai contatti in seno alla diade, che a parte rare eccezioni sono stati giudicati in modo molto positivo dalle dirette interessate, una particolare attenzione è stata riservata sin dall'inizio al *programma di approfondimento*. Le promotrici lo hanno successivamente arricchito e sviluppato ulteriormente nel corso dello svolgimento del progetto. Al convegno inaugurale e al convegno conclusivo le mentee e le menta hanno solitamente partecipato insieme. Oltre a un bilancio intermedio, alle mentee sono stati proposti vari seminari di perfezionamento, durante i quali è stata riservata una particolare attenzione soprattutto alla problematica della conciliabilità tra professione, famiglia e impegno pubblico. Le giovani hanno avuto modo di avvicinare personalmente, nell'ambito di un colloquio in una piccola cerchia, alcune donne politiche di spicco, quali le consigliere federali Ruth Dreifuss, Ruth Metzler e Micheline Calmy-Rey, nonché la cancelliera federale Annemarie Huber-Hotz. Sull'arco dello svolgimento del progetto la direzione del progetto ha cercato

Mentoring «da donna a donna»: partecipanti e periodo di svolgimento dei cinque cicli annuali

	Ciclo 1 (1/00-1/01)	Ciclo 2 (6/01-5/02)	Ciclo 3 (1/03-1/04)	Ciclo 4 (1/04-1/05)	Ciclo 5 (1/05-1/06)	Totale
Mentee						
Totale	36	23	22	25	25	131
Svizzera tedesca	29	17	17	20	21	104
Svizzera romanda	7	5	4	5	3	24
Ticino	-	1	1	-	1	3
Menta						
Totale	34	23	22	25	25	129
Svizzera tedesca	26	18	18	20	22	104
Svizzera romanda	8	3	3	5	3	22
Ticino	-	2	1	-	-	3
Totale	70	46	44	50	50	260

sempre più di rendere visibili e concretamente sperimentabili nell'ambito del programma di perfezionamento non solo le forme convenzionali del lavoro politico in seno a partiti, associazioni e in Parlamento, ma anche altre forme di partecipazione, quali l'impegno in seno a organizzazioni non governative e a progetti: per esempio, mediante un'introduzione al lavoro svolto a livello nazionale e internazionale dalle ONG in vista della IV Conferenza mondiale dell'ONU sulle donne a Pechino e ai successivi lavori di attuazione, nonché alle attività per la giornata internazionale della donna, che ricorre l'8 marzo. Un'importante funzione del programma di approfondimento era anche quella di consentire alle mentee di conoscersi e scambiarsi le esperienze. Il continuo perfezionamento del programma di mentoring si fondava, da un lato, sulle reazioni delle partecipanti e, dall'altro, sulla valutazione scientifica effettuata da Social Insight (v. riquadrato 2).

Nei media, nonché in seno alle organizzazioni internazionali il progetto ha suscitato un'eco positiva. Nel 2003 «da donna a donna» è stato insignito dal Consiglio d'Europa del premio «Young Citizen Award» in quanto progetto innovativo nell'ambito della promozione della gioventù. Il premio prevedeva non solo il riconoscimento pubblico durante un seminario organizzato dallo stesso Consiglio d'Europa nel settembre 2003 a Strasburgo, ma anche un premio pecuniario di 4'000 euro, che le promotrici hanno impiegato per realizzare ulteriori cicli. L'approccio adottato «da donna a donna» ha

riscontrato interesse in tutta Europa. Infatti, già nella primavera del 2003, la presidente della CFQF lo aveva potuto presentare in Italia nell'ambito del convegno specialistico «Governance di parità». Nel 2004 l'approccio è stato ripreso dal Dachverband der Jugendorganisationen Österreichs;²² nel 2005 è stato ripreso anche in Portogallo, dove il progetto di mentoring porta il titolo «De Mulher para Mulher» (ossia «da donna a donna»);²³ Anche in Svizzera il progetto ha fornito la base per l'elaborazione di altri programmi di mentoring. Nel 2003 l'Università popolare di Bienne ha proposto un progetto di mentoring della durata di cinque mesi. La Frauenzentrale del Canton Zurigo ha ripreso l'idea e lanciato nell'autunno del 2005 un progetto pilota interpartitico a livello cantonale (www.frauenzentrale.ch.zuerich). Per ora, 12 mentee avranno la possibilità di svolgere per un anno un mentoring con una donna politica sperimentata a livello comunale, cantonale o persino nazionale. Dopo le prime esperienze con un mentoring partitico a carattere piuttosto informale, nonché fungendo da menta nell'ambito del mentoring interpartitico e interassociativo «da donna a donna», le donne PLR prevedono di creare un programma di mentoring intrapartitico per le donne. In vista delle elezioni federali del 2003 le donne del PS e del PPD hanno proposto un mentoring alle candidate al Consiglio nazionale e al Consiglio degli Stati dei rispettivi partiti. Le donne PPD del Canton San Gallo hanno realizzato nel 2002/2003 un progetto a livello cantonale con 14 mentee.



Al convegno inaugurale le partecipanti del 5° ciclo si incontrano per la prima volta. Davanti da sinistra: la mentee Stefanie Kaufmann dei Giovani socialisti; Elsbeth Wandeler, attiva in seno all'Associazione svizzera infermiere e infermieri, e la sua mentee Ursina Mayor, sezione giovanile della Croce Rossa.

Anticipazione

Nel marzo del 2006 verrà pubblicato **Mentoring in politica – Valutazione del progetto pilota «da donna a donna»**, Rapporto conclusivo. Su mandato della Commissione federale per le questioni femminili (CFQF) e della Federazione svizzera delle associazioni giovanili (FSAG/CSAJ). Autrici: Daniela Gloor e Hanna Meier, Social Insight. Zurigo 2006.

Rapporto integrale: tedesco, 88 p.

Sintesi: tedesco, francese, italiano, 25 p.

Entrambe le versioni saranno disponibili dalla metà di marzo del 2006 nel sito www.comfem.ch in formato PDF.

5. Il lato politico del mentoring

Gli attuali programmi di mentoring realizzati nelle università, nel mondo economico e della politica trovano generalmente una buona accoglienza; anche il pubblico e i media ne prendono atto con benevolenza. Ma cosa determina questo elevato grado d'accettazione? Il mentoring pone l'individuo al centro: è una misura promozionale il cui primo beneficiario è l'individuo, una misura concreta, che tocca emotivamente, si lascia sperimentare, e che può procurare un'elevata soddisfazione personale. Il mentoring rappresenta in un certo senso la *parità in una forma palpabile*.²⁴ I programmi di mentoring cercano, tramite un approccio individuale, di agevolare alle donne e alle ragazze l'accesso alle informazioni, di rafforzare la loro autostima e la loro capacità di imporsi, e di assicurare loro un sostegno concreto quando pianificano la carriera professionale o l'impegno politico. Si dice spesso che del mentoring, in quanto promozione elitaria, fruiscono solo poche persone. Ma i programmi di mentoring per le giovani migranti dimostrano che anche i target non privilegiati possono beneficiarne se il progetto viene impostato nel modo opportuno. Inoltre non bisogna dimenticare che le mentee si muovono di diversi ambiti (scuola, formazione, professione, associazione, impegno pubblico e politico) e che possono diventare un modello per altre giovani. Le reti di contatti si allargano e si creano nuovi contatti. I resoconti forniti nei media consentono di illustrare la tematica della parità sulla scorta di esempi concreti.

Lo scambio e i contatti fra mentee e menta svolgono un ruolo essenziale. Se le donne si scambiano opinioni sulle strategie d'azione da adottare nella professione e in politica e sulle condizioni ancora da creare per conciliare famiglia, professione e politica, e se non pensano più che i problemi sono dovuti a carenze individuali, ecco che anche questo rappresenta

un processo politico. Il feedback delle mentee mostra che non solo le mentee, ma anche le stesse menta ricevono nuovi impulsi e possono arricchire le loro competenze. Molte menta sono mosse principalmente dall'idea del network e della parità: trovano motivante poter dare a una giovane ciò che a loro stesse è mancato. Chi ha fruito dell'appoggio di una menta (o di un mentor) è contento di poter rendere partecipi altri di questa esperienza positiva. Il punto importante non è la concorrenza fra donne, bensì la trasmissione delle proprie esperienze e, nel contempo, anche un po' di solidarietà femminile concretizzata nella vita di ogni giorno. Le menta/i mentor hanno inoltre modo di vedere quali sono le reali circostanze di vita delle giovani donne, dalle quali la società di oggi si attende sempre più che concilino senza difficoltà professione e carriera con le responsabilità familiari.

Per avere successo un mentoring non dipende solo da un rapporto funzionante fra mentee e menta, ma anche dall'inserimento di questo rapporto in un buon programma d'approfondimento. I convegni d'approfondimento consentono lo scambio d'esperienze e la trasmissione di saperi impliciti al di là della relazione uno-a-uno. Questo transfer di conoscenze è prezioso non solo per le partecipanti, ma anche per l'istituzione che offre il programma. È infatti proprio questo transfer di conoscenze verso le istituzioni che può rivelarsi proficuo per il cambiamento delle strutture esistenti.²⁵ Un progetto di mentoring riuscito è proficuo per tre parti: la mentee, la menta, nonché l'organizzazione o l'impresa nel cui ambito viene realizzato: si tratta di una *situazione win-win*.²⁶

Ma siamo sicuri che i progetti di mentoring siano più di una *semplice moda*?²⁷ La verità è che oggi il mentoring serve spesso da misura dimostrativa e viene considerato la chiave per una maggiore partecipazione femminile in politica o ai livelli dirigenziali nelle imprese e pubbliche amministrazioni. Dato che il *gender mainstreaming* ha perso lustro in quanto concetto chiave, spetta ora al mentoring far avanzare le pari opportunità. Quanto possa ottenere un programma di mentoring dipende tuttavia essenzialmente dai suoi obiettivi concreti e dalla sua contestualizzazione. Importante è che il programma di approfondimento e perfezionamento affronti le questioni strutturali del rapporto fra i generi. I programmi di mentoring che sollevano il tema dei rapporti di genere possono infatti contribuire a cambiare le strutture se dispongono di vari strumenti per promuovere le nuove leve e se questi sono ben coordinati fra loro. La valutazione del mentoring effettuata

in diversi rami economici mostra che aumenta la sensibilità delle partecipanti alle istanze di politica della parità e che le ex mentee fungono inoltre da moltiplicatrici. L'idea di essere in rete e il sostegno reciproco sono già diventati per loro una cosa naturale. Fra persone e istituzioni si sono create delle reti professionali e personali che, in caso di bisogno, possono essere aggiornate e possono sussistere oltre il quadro temporale limitato del mentoring formale. Se, come nei progetti formali, una relazione di mentoring è pubblicamente inserita in un gruppo progettuale, si crea una rete – che pure rappresenta un processo politico.

Traduzione: Romana Camani-Pedrina

Bibliografia

Bachmann Ruth: Überblick über die Mentoring-Projekte des Bundesprogramms Chancengleichheit. In: Nienhaus Doris, Pannatier Gael, Töngi Claudia (a cura di): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. Berna/Wettingen, 2005, pp. 85–99.

Brander Stefanie: Vom Mythos zum Frauenförderungskonzept. Ein Streifzug durch die Geschichte des Mentoring. In: Nienhaus Doris, Pannatier Gael, Töngi Claudia (a cura di): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. Berna/Wettingen 2005, pp. 17–28.

Commissione federale per le questioni femminili (a cura di): «Questioni femminili» N. 1.2001, quaderno tematico Mentoring in politica: il progetto FSAG «da donna a donna». Berna, 2001.

Foster Helga, Lukoschat Helga, Schaeffer-Hegel Barbara (a cura di): Die ganze Demokratie. Zur Professionalisierung von Frauen für die Politik. Pfaffenweiler, 1998.

Füger Helene: Sag mir, wo die Strukturen sind. Ziele, Ergebnisse und Perspektiven des Réseau romand de mentoring pour femmes. In: Nienhaus Doris, Pannatier Gael, Töngi Claudia (a cura di): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. Berna/Wettingen, 2005, pp. 161–170.

Grisard Dominique: Mentoring – Introduzione al tema principale. In: «Questioni femminili» N. 1.2001, a cura della Commissione federale per le questioni femminili. Berna, 2001, pp. 29–34.

Lukoschat Helga: Austausch und Vernetzung: Massnahmen zur Stärkung von Frauen in der Politik. In: Foster Helga, Lukoschat Helga, Schaeffer-Hegel Barbara (a cura di): Die ganze Demokratie. Zur Professionalisierung von Frauen für die Politik. Pfaffenweiler, 1998, pp. 120–187.

Meyerhofer Ursula: Die MentoringWerkstatt an der Universität Zürich 2000–2004. Erfahrungen und Empfehlungen. A cura di UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann, Universität Zürich, 2004.

Müller Catherine: Das Mentoringprogramm «WIN – Women Into Industry». Erfolgsfaktoren für das Cross-Mentoringprogramm zwischen der Universität Basel und Novartis. In: Nienhaus Doris, Pannatier Gael, Töngi Claudia (a cura di): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. Berna/Wettingen, 2005, pp. 127–140.

Oser Fritz, Biedermann Horst (a cura di): Jugend ohne Politik. Ergebnisse der IEA-Studie zu politischem Wissen, Demokratieverständnis und gesellschaftlichem Engagement von Jugendlichen in der Schweiz im Vergleich zu 27 anderen Ländern, Zurigo, 2003.

Page Julie, Leemann Regula Julia (a cura di): Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung. Collana dell'Ufficio federale dell'educazione e della scienza, Berna, 2000.

Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit (a cura di): Politik mit (Frauen) Perspektive. Evaluation des 2. Niedersächsischen Mentoring-Programms zur politischen Nachwuchsförderung von Frauen 2003/2004.

Nienhaus Doris, Pannatier Gael, Töngi Claudia (a cura di): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. Berna/Wettingen, 2005.

Weiss Wilfried, Liebenow Doreen: Mentoring – als Instrument der Führungskräfteentwicklung der Deutschen Lufthansa AG. In: Buchmayr Maria, Hauch Gabriella, Salmhofer Gudrun (a cura di): Frauen in die Chefetagen!? Mentoring – Unternehmerinnen – frauenspezifisches Personalmarketing. Innsbruck, 2003, pp. 73–90.

Witt-Löw Kerstin: Das Politische im Mentoring – Mentoring in der Politik. In: Buchmayr Maria, Hauch Gabriella, Salmhofer Gudrun (a cura di): Frauen in die Chefetagen!? Mentoring – Unternehmerinnen – frauenspezifisches Personalmarketing. Innsbruck, 2003, pp. 25–40.

Note

1 Cfr. Page Julie, Leemann Regula Julia, 2000, p. 4.

2 Il programma federale per le pari opportunità 2000–2003 era un programma della Confederazione destinato a promuovere in particolare le pari opportunità fra donna e uomo in ambito universitario, con lo scopo di aumentare la quota di professoressa al 14% entro il 2006. Esso comprendeva 3 moduli. Il modulo 1 prevedeva in favore delle università un sistema di incentivi per l'assunzione di professoressa; il modulo 2 prevedeva contributi di progetto per i programmi di mentoring; e il modulo 3 poneva l'accento sull'aumento dell'offerta di presa a carico dei bambini. Attualmente è in corso il secondo ciclo di questo programma federale (2004–2007). Cfr. anche Bachmann Ruth, 2005, p. 85.

3 «Mentoring Deutschschweiz» è un programma delle università di Basilea, Berna, Friburgo, Lucerna, San Gallo, Zurigo e del Politecnico federale di Zurigo. La direzione del progetto e il co-

ordinamento vengono effettuati all'Università di Berna. Istituzioni partner sono i servizi della parità delle rispettive università. Cfr. anche www.mentoring.unibe.ch.

4 La rete di mentoring della Svizzera romanda è coordinata dall'Università di Friburgo nell'ambito di un partenariato con gli atenei di Ginevra, Losanna, Neuchâtel, Besançon e il Politecnico federale di Losanna. V. anche www.unifr.ch/f-mentoring.

5 Cfr. anche le interviste a Patrizia Mordini e Doris Stump nel presente quaderno.

6 Esiste per esempio un programma di mentoring per diplomande degli istituti di geografia di Berna e Friburgo; mentre all'Università di Berna esiste un programma di mentoring per il corpo studentesco dell'Istituto di scienze politiche, nonché il progetto «Mentoring for Women» per le studentesse in informatica del primo anno. All'Università di Basilea viene offerto un programma di mentoring alle fisiche e alle studentesse interessate.

7 Weiss Wilfried, Liebenow Doreen, 2003, p. 84.

8 Dal lancio del programma di mentoring «Preparing Women to Lead», l'Europäische Akademie ha sviluppato un ampio ventaglio di offerte di qualificazione per le nuove leve femminili in posizioni dirigenziali nel mondo politico ed economico. Si occupa inoltre anche del perfezionamento delle donne politiche sperimentate. Cfr. anche www.eaf-berlin.de.

9 Cfr. «annabelle», n. 11.05 del 15 giugno 2005, p. 56 e segg.

10 L'Università di Basilea e Novartis hanno formato un comitato operativo e un team di progetto comuni. I costi del progetto sono sopportati in ragione dell'80% da Novartis e del 20% dall'Università. Complessivamente si tratta di 120 000 franchi l'anno.

11 Cfr. Müller Catherine, 2005, p. 134.

12 Cfr. in merito: Frauenreferat der Evangelischen Kirche in Deutschland (a cura di): Mentoring für Frauen in der Kirche. Start des Pilotprojektes, Hannover, luglio 2002; Mentoring für Frauen in der Kirche. Das Rahmenkonzept, Hannover, III edizione, dicembre 2002; Karsten Maria-Eleonora, Hetzer Silke, van Riesen Kathrin: Berufs- und Lebensplanung – Kooperationen – Kompetenzen. Bericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Pilotprojektes «Mentoring für Frauen in der Kirche», Hannover, settembre 2003.

13 Attualmente vengono messe a punto varie offerte per le ragazze e i ragazzi migranti che hanno assolto l'obbligo scolastico oppure denotano difficoltà scolastiche, con lo scopo di agevolare il loro passaggio dalla scuola alla formazione professionale. Nel settembre del 2005 ha preso avvio a Bienne un progetto destinato a entrambi i sessi, studiato per coinvolgere complessivamente 75 maschi e femmine per la durata di un anno, e che viene proposto in lingua tedesca e francese. Esso è stato lanciato dal servizio Projektstelle Integration, in collaborazione con il servizio di orientamento professionale di Bienne Seeland. I costi del progetto sono assunti, in ragione di un terzo ciascuno, dalla Città di Bienne, dalla Commissione federale degli stranieri e dall'Ufficio federale della formazione professionale e della tec-

nologia. In preparazione è un manuale sul tema del mentoring per i giovani a scuola e nel mondo professionale. V. anche www.amosa.net > Jugendarbeitslosigkeit.

14 Una rilevazione completa, svolta presso tutte le deputate della Repubblica federale di Germania nel 1996/97, ha permesso di appurare che il contatto personale fra donne politiche e giovani donne interessate a impegnarsi in politica rappresenta una delle principali risorse per agevolare l'avanzamento delle donne nel mondo politico. Cfr. Foster Helga et al., 1998, p. 186.

15 Lukoschat Helga, 1998, p. 187.

16 In Bassa Sassonia, Germania, è stato lanciato nel gennaio del 2005 il terzo ciclo di mentoring per promuovere le nuove leve nella politica comunale. Cfr. Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit (a cura di): Politik mit (Frauen) Perspektive. Evaluation des 2. Niedersächsischen Mentoring-Programms zur politischen Nachwuchsförderung von Frauen 2003/2004, Hannover, 2005.

17 Cfr. anche cap. 2.

18 Durante lo stage le mentee accompagnano e osservano le rispettive menta, imparando mediante questo shadowing a conoscere i loro canipi d'attività, il loro modo di lavorare e il loro stile di conduzione. Contemporaneamente si fanno un'idea delle strutture formali e informali e dei processi decisionali in seno alle organizzazioni e, nel limite del possibile, vengono inserite nelle reti di contatti esistenti. Inoltre, le mentee elaborano un proprio progetto, avvalendosi dell'accompagnamento della loro menta.

19 A ciò dovrebbe ora porre rimedio la partecipazione della Svizzera all'Anno europeo della cittadinanza attraverso l'educazione 2005. Cfr. in merito anche www.sbf.admin.ch/edc.

20 Per lo meno tale è il risultato emerso dall'indagine «Citizenship and Education in 28 Countries. Civic knowledge and engagement at age fourteen», Cfr. in merito Oser e Biedermann, 2003.

21 La Federazione svizzera delle associazioni giovanili (FSAG/CSA), in quanto organizzazione mantello che riunisce circa 90 associazioni giovanili, è la piattaforma della politica svizzera della gioventù e rappresenta in quanto tale oltre mezzo milione di giovani. Essa si impegna a livello nazionale e internazionale affinché l'infanzia e la gioventù vengano maggiormente considerate nella società e coinvolte nei processi decisionali. Per ulteriori informazioni si veda: www.safv.ch.

22 Cfr. anche l'articolo di Daniela Reiter nel presente quaderno.

23 Cfr. www.demulherparamulher.redejovensigualdade.org.pt.

24 Brander Stefanie, 2005, p. 8.

25 Fuger Helene, 2005, p. 169.

26 Witt-Low Kerstin, 2003, p. 28.

27 Grisard Dominique, 2001, p. 30.

Fotografie

Margareta Sommer / zvg

Gli scatti sono stati realizzati durante i convegni inaugurali del programma di mentoring «da donna a donna».

Elisabeth Keller è politologa e dirige il segretariato della Commissione federale per le questioni femminili (CFQF). In quanto responsabile del programma «da donna a donna» della CFQF si è occupata sin dal lancio del progetto delle possibilità e dei limiti del mentoring in quanto strumento di promozione della donna. Nell'ambito di «incluso», un progetto bernese di mentoring per giovani migranti, ha affrontato anche in prima persona le sfide insite in una relazione di mentoring.

«So, jetzt hast du Boden unter den Füßen!»

Alt-Nationalrätin Judith Stamm, Mentorin 2005/2006, hat als junge Politikerin selbst von einer erfahrenen Kollegin gelernt

VON FRANZISKA LOMBARDI

Die Luzernerin Judith Stamm (*1934) war von 1983 bis 1999 CVP-Nationalrätin. Sie setzte sich stets für Frauen- und Gleichstellungsanliegen ein und war in vielerlei Hinsicht Pionierin. Von 1989 bis 1996 präsidierte sie die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen. Heute ist sie Präsidentin der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft. Zurzeit beteiligt sie sich als Mentorin am aktuellen Zyklus des Mentoringprogramms «von Frau zu Frau».

Verschiedene Frauengenerationen treffen aufeinander

Manchmal denkt sie, junge Frauen von heute kommen von einem anderen Planeten. Sie, die 1959 als Juristin abschloss, dann wie die meisten ein Jahr ans Gericht ging, danach als Frau aber nicht Gerichtsschreiberin werden durfte. Sie, die sich wegen dieser Diskriminierung eine andere Stelle suchte und so 1960 als erste Kriminalbeamtin bei der Kantonspolizei Luzern begann. Und sie, die später als eine der ersten Frauen im Grossen Rat von Luzern politisierte und immer wieder für so genannte Frauenthemen wie das neue Eherecht oder das Gleichstellungsgesetz kämpfte. Um ihre Anliegen zu realisieren, plädierte Judith Stamm immer für eine Frauensolidarität über die Partei-

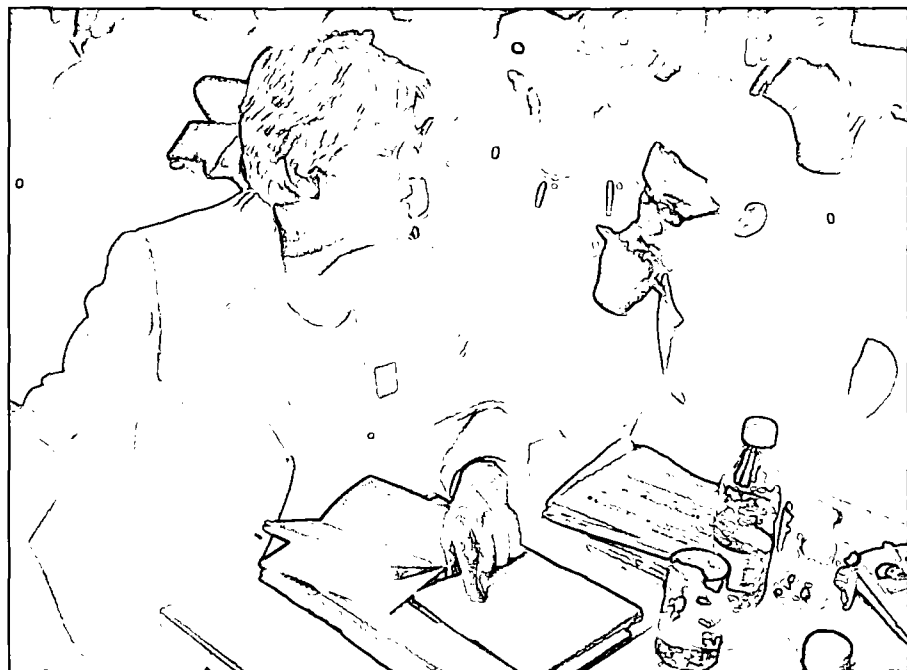
grenzen hinweg: «Da haben wir natürlich das alte Problem. Wähle ich nur die Frau, die mir passt? Oder denke ich etwas darüber hinaus und finde: Es braucht doch mehr Frauen und es braucht von jeder Sorte Frauen, also muss ich halt auch einmal eine unterstützen, selbst wenn sie mir nur zu einem Viertel passt.» Judith Stamm tritt heute noch für Quoten in der Politik ein, denn «wenn 30 Prozent Frauen in einem Gremium sind, dann getrauen sich auch die nächsten.» Junge Frauen von heute dagegen erlebt und empfindet sie immer wieder als völlig anders als ihre Frauengeneration: Keine Frauensolidarität mehr, kein Interesse für die allgemeine Politik oder aber Zufriedenheit mit dem Wenigen, das Frau erreicht hat.

Viele gute Gründe, um beim Mentoringprogramm mitzumachen

Von sich aus wäre Judith Stamm nicht auf die Idee gekommen, sich als Mentorin zur Verfügung zu stellen: «Im Jahr 1999 ging ich aus der Politik hinaus. Daher fand ich, das sollen jetzt die anderen machen. Die Idee des Projektes gefiel mir aber sehr gut. Dann hat mich zufällig Elisabeth Keller von der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen in Bern angetroffen und direkt angesprochen, ob ich nicht

mitmachen wolle. Sie meinte, mit meinem Vereinspräsidium sei ich interessant als Mentorin.» Dieses Argument überzeugte Judith Stamm und sie entschied sich umgehend für eine Teilnahme. Mitverantwortlich für diese spontane Zusage war, dass sie bereits vorher viel von Mentoring als Massnahme der Frauenförderung hielt. Das liegt einerseits daran, dass es Frauen Möglichkeiten zur Vernetzung bietet. Andererseits schreibt sie Mentoring das Potential zu, die Selbstsicherheit und somit letztlich den Erfolg von Frauen zu erhöhen. Wesentlich ist für sie ausserdem die Vorbildfunktion, die hier ältere Frauen für junge Frauen übernehmen: «Wenn ich zurückdenke – ich war ja eine der ersten Frauen im Grossen Rat von Luzern – und das ist schon hart, wenn man keine Vorbilder hat und selbst herausfinden muss, wie man mit dieser männlichen Welt zurechtkommt. Die haben ja auch ihre Strategien. Gut, unterdessen hat sich zwar vieles geändert, aber es gibt immer noch Männerbünde!»

Neben ihrer Überzeugung, dass Mentoring eine geeignete Fördermassnahme darstellt, hatte Judith Stamm auch einen persönlichen Grund, sich als Mentorin zur Verfügung zu stellen: «Weil ich keine Familie habe, verfüge ich nicht automatisch über Kontakte mit Kindern und Kindeskindern. Da muss man darauf achten, sich nicht plötzlich nur noch innerhalb der eigenen Generation zu bewegen. So sah ich es als Gelegenheit an, von der jungen Generation zu hören, was sie so bewegt.» Damit verdeutlicht sie, dass die Beziehung, aber auch der Lerneffekt beim Mentoring gegenseitig sind und die Mentorin ebenfalls von der Mentee profitieren kann. Trotzdem war sie bei der Auftaktveranstaltung zunächst verunsichert: «Als ich diese Mentees sah, da war ich ganz froh, eine bereits 30-jährige, berufstätige Frau zugeteilt bekommen zu haben. Es beteiligen sich ja auch ganz junge Frauen – Maturandinnen – und insofern fragte ich mich damals einen Moment lang: Mein Gott, wenn ich jetzt eine solche Mentee bekomme, kann ich ihr dann das bieten, was sie will? Da war ich einfach etwas unsicher – 70 und 20 Jahre ist doch ein grosser Altersunterschied. Meine Mentee dagegen ist von Beruf Kindergärtnerin und hat noch eine Ausbildung zur Hortnerin gemacht. Sie arbeitet jetzt auch in einem Hort. Daneben ist sie ehrenamt-



Auftakt für den 5. Zyklus: Judith Stamm mit ihrer Mentee Birgit Roesch, die sich beim Internationalen Jugend- und Kulturaustausch ICYE engagiert.

lich in einer Jugendaustauschorganisation für die internationalen Platzierungen und die Gestaltung des Rahmenprogramms zuständig.»

In der ersten Hälfte des Mentoringjahres läuft wenig

Im ersten Halbjahr gab es zwischen Judith Stamm und ihrer Mentee erst eine Begegnung, die in einem Rahmen stattfand, bei dem sie sich konkret über die Erwartungen und die Planung des Mentoringjahres austauschen konnten. Berücksichtigt man zusätzlich die obligatorische Auftaktveranstaltung sowie einen Vortrag Judith Stammers, den ihre Mentee besuchte, dann hat sich das Paar bisher dreimal gesehen. Die Ursachen für diesen eher geringen Austausch liegen in äusseren Umständen, namentlich in mehreren verbandsbedingten Auslandsaufenthalten der Mentee. Insofern zeigt sich Judith Stamm zuversichtlich, dass noch weitere Treffen folgen werden. Sie steht ihrer Mentee jederzeit zur Verfügung: «Sobald sie etwas will oder braucht, bin ich selbstverständlich für sie da.»

Ein Politikerinnenleben geprägt von Mentoring

Letztendlich erweist es sich nur als konsequent, dass sich Judith Stamm als Mentorin zur Verfügung stellte, denn sie sagt von sich selbst, sie sei «fördernd durchs Leben gewandelt». Manchmal ergab sich das einfach. In anderen Fällen wurde sie konkret um Rat angegangen: «Ich denke da an eine Gemeinderätin, die ich nicht kannte, die mich aber anrief und sagte: Sie, ich komme einfach nicht zurecht! Da entgegnete ich: Also gut, kommen Sie vorbei! Wir haben uns unterhalten und am Schluss musste ich ihr sagen: Sie können die männlichen Kollegen nicht abändern nach Ihrem Gusto.»

Als junge Politikerin hat Judith Stamm selbst solche Formen der Unterstützung erfahren, die eigentlich nicht-institutionalisierte Formen des Mentoring darstellen: «Im Nationalrat sass ich 1983 neben Elisabeth Blunschy-Steiner¹ und wenn ich jetzt zurückdenke, dann war sie meine Mentorin. Still und heimlich hat sie mich auf dieses und jenes aufmerksam gemacht, mir erzählt, wie sie es macht, und das lief einfach so. Viel später sagte sie dann einmal zu mir: So, jetzt hast du Boden unter den Füßen! Sie habe am Anfang etwas Bedenken gehabt, ob ich es schaffe und mir einen Namen machen könne. Jetzt sehe sie aber, dass ich mich etabliert habe. Und das Interessante ist: 1987 kam Rosemarie Dormann von Luzern in den Nationalrat und dann habe ich mich ihrer angenommen. Ich hatte

genau dasselbe Gefühl: Wie etabliert sie sich, wie kommt sie in die Gruppierungen hinein? Findet sie ihr Thema? Kann sie sich in den Fraktionen einen Namen verschaffen? Und ich weiss noch, nach zirka zwei Jahren konnte ich ihr dann sagen: So, jetzt hast du Boden unter den Füßen!»

Judith Stamm beschreibt sich selbst als Missionarin, die überall Vorträge zum Thema Frauenpolitik hielt. Eine Missionarin ist sie auch insofern, als sie es auch im Pensionsalter als vordringliche Aufgabe erachtet, Junge zu fördern: «Sehen Sie, wenn Sie so alt sind wie ich, dann haben Sie für sich selbst nichts mehr zu erstreben, Sie haben erreicht, was Sie konnten. Es ist dann meiner Meinung nach aber ausserordentlich wichtig zu sagen: So, und jetzt bin ich auf der Welt, um die Jungen zu fördern!»

Inwiefern sie konkret dazu beitragen kann, dass ihre Mentee «mehr Boden unter den Füßen» erhält, liess sich zum Zeitpunkt unseres Gespräches noch nicht ermitteln. Entscheidend wird bei diesem Mentoring-Paar wohl das zweite, sprich aktuelle Halbjahr werden.

Anmerkung

1 Elisabeth Blunschy-Steiner (CVP, Schwyz) war eine der ersten Frauen im Nationalrat.

Foto

Margareta Sommer / zvg

Franziska Lombardi studierte Volkskunde, Soziologie und Osteuropäische Geschichte an der Universität Basel. Danach absolvierte sie ein sechsmonatiges Praktikum bei der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen, wodurch sie den aktuellen Zyklus des Mentoringprogramms «von Frau zu Frau» von Anfang an mitverfolgen konnte. Das Gespräch mit Judith Stamm führte sie im Juni 2005 in Bern.

«Ich habe gelernt, auf andere Leute zuzugehen»

Barbara Berger, Mentee im 1. Zyklus 2000/2001, profitierte besonders von den Kontakten mit anderen Mentees

Interview: FRANZISKA LOMBARDI

Eine der 36 Mentees, die am ersten Mentoringzyklus teilnahmen, war Barbara Berger (*1977). Zur Mentorin hatte sie die Zürcher FDP-Ständerätin Trix Heberlein. Barbara Berger studierte Politikwissenschaft, Völkerrecht und Wirtschaftsgeschichte an der Universität Zürich. Ende 2004 schloss sie ihr Studium ab und trat eine 60-Prozent-Stelle als Gleichstellungsbeauftragte bei der Gewerkschaft Unia an. Seit dem 1. Juli 2005 leitet sie zusätzlich die NGO-Koordinationsstelle «Post Beijing». Barbara Berger lebt in Bern.

Wie kamen Sie damals zum Programm «von Frau zu Frau»?

1996 wurde ich über eine Ausschreibung der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (SAJV) auf den fünften Schweizer Frauenkongress in Bern aufmerksam und nahm daran teil. Eine Folge dieser Zusammenkunft war, dass ich in die Frauenkommission (Frak) der SAJV eintrat. Dadurch wiederum bin ich in die Chancengleichheitsgruppe und in die Kommission für Jugendpolitik der Pfadibewegung Schweiz gekommen. Das war bereits ein ziemlicher Einschnitt, direkt nach meiner Matura 1998 auf der Bundesebene der Pfadi einzusteigen. Das war vor dem Mentoring. Zum Mentoringprogramm selbst kam ich, weil ich als Mitglied der Frak ja mitgeholfen hatte, das ganze Projekt vorzubereiten. Ich war damals 23-jährig und in einer sehr euphorischen Phase, denn ich dachte: Hey, mit Mentoring veränderst du die Welt! Das schien mir klar.

Dann waren Sie schon vor dem Mentoring auf das Thema Gleichstellung sensibilisiert?

Das war eigentlich schon ein Thema, das mich immer begleitet hat. Auch als Mädchen, als es beispielsweise nur für Knaben normal war beim Grümpelturnier Fussball zu spielen und wir wenigen fussballwilligen Mädchen uns mit Vehemenz für eine Teilnahme einsetzen mussten. Auch in der Schule bin ich da an Grenzen gestossen. Von zu Hause her dagegen war es für mich sehr normal und selbstverständlich, als Mädchen dieselben Rechte zu haben. Diese Ungleichheit hat mich jeweils schon beschäftigt. Mit zirka 15 Jahren hatte ich allerdings eine andere Phase. Da fand ich: «Das ist doch alles

gar kein Thema mehr. Bezüglich Gleichstellung ist alles wunderbar!» Ich kann mich gut an eine Diskussion in der Schule erinnern, in der ich sogar dieses Argument vertreten habe. Darauf meinte der Geschichtslehrer: «Stellen wir uns einfach vor, wir hätten sechs Bundesrätinnen und einen Bundesrat.» Da ging mir ein Licht auf. Danach habe ich mich ziemlich lange geschämt, so überzeugt behauptet zu haben, die Gleichstellung der Geschlechter sei erreicht. Von da an war mein Engagement klar.

Welche Ziele setzten Sie sich für Ihr Mentoringjahr?

Eigentlich hatte ich zwei Ziele. Ich wünschte mir ja bewusst eine bürgerliche Politikerin als Mentorin. Denn ich hatte immer die Vorstellung, ein bürgerliches Weltbild schliesse Gleichstellungsforderungen und den Einsatz für die Gleichstellung aus. Es war mein Ziel, verstehen zu lernen, inwiefern sich eine bürgerliche Frau für die Gleichstellung einsetzen kann. Andererseits erwartete ich, viele Kontakte zu knüpfen und möglichst zahlreiche Einblicke zu gewinnen. Und als ich erfuhr, dass Trix Heberlein meine Mentorin ist, hoffte ich ausserdem im Umgang mit den Medien von ihr zu lernen.

War es ein aktives Jahr?

Ja. Wir bildeten eine Gruppe von Mentees, die sich unabhängig von den sonstigen Rahmenveranstaltungen häufig trafen. Innerhalb dieser Mentee-Gruppe entstand eine wahnsinnige Dynamik, konkret etwas anzupacken. Wenn wir uns jeweils sahen, hatten wir wirklich das Gefühl: Doch, wir können etwas verändern! Alle in einem Raum, in einer ganz intensiven Diskussion. Das waren die Momente, welche das Gefühl vermittelten: Zusammen sind wir einfach stark. Aus so einer Mentee-Gruppe heraus übernahmen wir nachher an der Uni Zürich den Fachverein Politikwissenschaft, der damals in der Krise war und führten den weiter. Ganz allgemein herrschte bei den Rahmenveranstaltungen eine gute Stimmung und die Mentorinnen waren sehr an uns jungen Frauen interessiert. Sie ermutigten und motivierten uns immer wieder sehr,

uns konkret zu engagieren. Mit meiner Mentorin traf ich mich allerdings nicht so oft, insgesamt nur dreimal. Wir waren irgendwie nicht ganz auf derselben Wellenlänge. Ich hatte persönlich etwas anderes von ihr erwartet und erhielt den Eindruck, sie versuche mir ihre Politik zu verkaufen. Ich dagegen wollte ihr hinter die Fassade oder über die Schulter schauen, um herauszufinden, wie sie ihr Amt bewältigt, wie sie mit diesem und jenem umgeht. Nur fand ich damals keinen Weg, ihr das so direkt zu sagen, wie ich das jetzt ausdrücken kann. Und doch habe ich sehr viel profitiert, einfach auch dank den Rahmenveranstaltungen und dem Austausch in der Gruppe.

Gab es direkt nach dem Mentoring eine sichtbare Folge, eine Art Karriereschritt?

Ja, ich wurde anschliessend in die Bundesleitung der Pfadibewegung Schweiz gewählt. Ich glaube, hier einen direkten Zusammenhang sehen zu können. Ich genoss zwar vorher schon viel Unterstützung in der Pfadi, da ich mit 21 Jahren, also verhältnismässig jung, bereits auf der Bundesebene mitzuarbeiten begonnen hatte. Nach dem Mentoringjahr, als die entsprechende Anfrage (und Ermutigung) an mich gelangte, entschloss ich mich, in der Bundesleitung einen eigenen Bereich zu übernehmen. Die Kontakte aus dem Mentoringjahr erwiesen sich dabei als Referenz für mich und als Erfahrungswert, welcher die mangelnde kantonale Erfahrung ausglich. Und so landete ich als Quereinsteigerin in der Bundesleitung, ohne die traditionelle Ämterlaufbahn – wie sie auch in der Politik gilt – absolviert zu haben. Vielleicht trug der Fernsehbeitrag in der Sendung «Lipstick» dazu bei, in welchem wir als eines von drei Mentoringpaaren vorgestellt wurden. Es hat mich überhaupt sehr erstaunt, wie viele Leute diese Sendung sahen und mich darauf ansprachen. Ich hatte den Eindruck, daraus sei für mich ein gewisser Bonus entstanden.

Inwiefern haben Sie sonst profitiert?

Das Wichtigste war ein verändertes Bewusstsein in Bezug auf das Networking. Ich lernte, was Networking heisst und merkte: Ich habe ein eigenes Netzwerk,

das ich für mich brauchen kann! Vorher hatte ich immer das Gefühl: Wenn ich jetzt jemanden wegen etwas frage, dann habe ich das nicht selbst gemacht, es ist folglich nicht gleichwertig, wie wenn ich es selbst mache. Nach dem Mentoring wusste ich: Das ist mein Netzwerk, das habe ich mir eigenhändig aufgebaut, also kann ich auch gut jemanden daraus um etwas bitten oder um Informationen anfragen. Das ist total okay, im Gegenteil, das bringt mich sogar weiter. Das war für mich ein grosser Schritt, nicht mehr dieses Gefühl zu haben: Ich stehe jetzt in deiner Schuld, weil ich dich etwas gefragt habe. Und einfach auch überzeugt zu sein von dem, was ich mache und wer ich bin. Mit dieser Überzeugung wiederum konnte ich mich an neue Dinge heranwagen. Weiter habe ich vom Umgang mit den Medien profitiert: also keine Angst mehr zu haben, wenn mir das Mikrofon unter die Nase gehalten wird, sondern – auch dank diesem «Lipstick»-Beitrag – zu merken, dass ich damit umgehen kann. Das kommt mir in meinem jetzigen Job natürlich sehr zugute. Ausserdem habe ich gelernt, selbst in einer grossen Gruppe oder an einer Tagung auf andere Leute zuzugehen und ein Gespräch zu beginnen. Das konnte ich im Mentoringjahr sehr gut bei den Mentorinnen abschauen, die das eben häufig vormachten. Insofern hilft mir das Gelernte heute wirklich im Alltag.

Wären Sie heute auch Gleichstellungsbeauftragte bei der Unia, wenn Sie beim Mentoringprogramm nicht mitgemacht hätten?

Das ist schwierig zu sagen, denn das Mentoring ist jetzt fünf Jahre her und ich habe mich seither auch anderweitig weiterentwickelt. Beim Unia-Vorstellungsgespräch wurde ich auf das Mentoring angesprochen: «Du hast doch dort mitgemacht und du hattest eine bürgerliche Politikerin als Mentorin.» Ich glaube nicht, dass das letztlich den Ausschlag gegeben hat, aber jedenfalls kam das Mentoring dort zur Sprache. Ich habe diese Stelle auch nicht dank Kontakten erhalten, aber das Mentoring hatte sicher einen gewissen Einfluss, genauso wie mein gesamtes ehrenamtliches Engagement. Ich kann aber nicht sagen, dass das ohne Mentoring nicht so gekommen wäre.

Wie sieht es denn mit diesem Netzwerk aus, erweitert es sich schnell?

Ich hatte schon das Gefühl, dass es darum ging, zu trainieren, wie das ist, ein Netzwerk zu haben und zu pflegen. Durch die Rahmenveranstaltungen erweiterte es sich allerdings über den engen Kreis hinaus. Wenn dort eine Referentin kam, dann gehörte die nachher ebenfalls dazu. Und für mich war dieses Frauennetzwerk ein



Machten als Mentees im 1. Zyklus mit: Barbara Berger (rechts) und Helena Jeppesen, damals Bundesleitung Blauring und Jungwacht, heute Projektleiterin beim Hilfswerk Fastenopfer.

wichtiges Gefühl, auch dieses Commitment von Anfang an: Ja, wir kämpfen für die gleiche Sache. Das war ein schönes Gefühl, auf eine Art geborgen zu sein und zu wissen, es geht allen gleich, wir wollen dasselbe. Ein Netzwerk muss ich aber letztendlich pflegen – wenn ich mich nicht melde, dann ist es vorbei.

Haben Sie heute noch Kontakt zur Mentorin und den Mit-Mentees?

Die Mentorin und ich, wir schreiben uns sporadisch eine Karte. Den Kontakt zu den Mentees habe ich im letzten Jahr eher verloren, weil sich unsere Wege getrennt haben. Es ist nicht mehr das wichtigste Netzwerk für mich, das wandelt sich mit der Zeit.

Gab es auch ungeplante oder negative Erfahrungen?

Unerwartet war schon die Art der Beziehung zu meiner Mentorin. Ich hatte mehr auf der persönlichen Ebene erhofft: Im Sinne von, was sind ihre Befürchtungen, ihre Ängste, mit was kämpft sie? Damit ich als Mentee hätte merken können: Hey, das ist keine Überfrau, die kämpft ja mit ähnlichen Dingen wie ich. Das stressete mich während dem Mentoringjahr schon. Vielleicht war ich dort aber auch zu blauäugig, denn eine Politikerin muss sich abgrenzen können, damit sie ihren Job erledigen kann.

Als Fazit: Was kann Mentoring leisten, was nicht?

Es verdeutlicht Möglichkeiten und Wege. Und es kann – je nach Mentoringpaar – zeigen, wie eine Arbeit konkret aus-

sieht und wie die Person hinter der Funktion diese Arbeit bewältigt. Weiter eröffnet es viele neue Kontakte, Eindrücke und Lernfelder. Das kann es leisten. Was es nicht leisten kann, ist, mir konkret zu einer Stelle oder zum Erfolg zu verhelfen. So funktioniert Mentoring nicht, sondern es vermittelt Kompetenzen: Ich kann etwas lernen, indem ich ein Jahr lang von einer erfahrenen Frau profitiere. Wichtig ist, was ich nachher mit dem Gelernten mache, also wie ich es umsetze und anwende. Dort erst sind die grossen Schritte möglich. Das heisst, wenn ich im Mentoring mitmache, präsentiert sich mir nichts auf dem Tablett. Es zeigt vielmehr eine Palette von Möglichkeiten auf. Und das Zentrale ist eben der Schritt nachher, was ich dann mit dieser Palette mache. Die Grundidee vom Mentoring finde ich immer noch wahnsinnig überzeugend und ich habe das Gefühl, dass es sehr erfolgsversprechend ist.

Handelt es sich dabei denn um ein Gleichstellungsprojekt?

Ich würde es nicht als Gleichstellungsprojekt bezeichnen, sondern als Frauenförderungsprojekt. Das ist zwar ein schwieriger Begriff, aber ich finde doch, dass es wirklich ganz konkrete Frauenförderung ist. Meiner Meinung nach erhöht es die Chancen von jungen Frauen eminent, nachher wichtige Positionen einzunehmen oder sich zumindest eine klare Vorstellung davon zu machen. So kann es im Endeffekt auch als Gleichstellungsprojekt bezeichnet werden, weil es für die Umsetzung der Gleichstellung Frauenförderung braucht.

Braucht es wirklich noch spezielle Programme für Frauen?

Ja, die braucht es unbedingt. Im Moment ist es extrem wichtig, dass Gleichstellungspolitik und spezielle Frauenförderungs-massnahmen parallel laufen. Bei der Gleichstellung oder auch dem Gender Mainstreaming, geht es um beide Geschlechter und die Wirkung auf beide Geschlechter. Natürlich sind auch Männer an ihre Geschlechterrollen gebunden und auch da sind Veränderungen nötig. Aber für Frauen braucht es diese Empowerment-Strategie, die beim immer noch bestehenden Machtungleichgewicht ansetzt. Das heisst, es braucht unbedingt weiterhin Frauenpolitik und spezielle Gefässe nur für Frauen. Diese sind für Frauen ein Kraftort oder eine Art «Heimat», die aufzeigen: Wir haben dieselben Probleme und die sind strukturell bedingt. Mit diesem Rückhalt kann ich dann in die Welt hinausgehen und mir meinen Platz und Einfluss einfordern. Vielleicht ist es eine Zukunftsperspektive, dass es irgendwann keine Frauenpolitik in dem Sinne mehr braucht, bloss dann ist vermutlich die Gleichstellung tatsächlich umgesetzt.

Anmerkung

1 Die NGO-Koordination Post Beijing ist ein Verein, in dem sich über 20 Frauen- und gemischte Organisationen zusammengeschlossen haben, um die Umsetzungsarbeiten nach der vierten UNO-Weltfrauenkonferenz von Beijing 1995 in der Schweiz zu begleiten (www.postbeijing.ch).

Foto

Margareta Sommer / zvg

Franziska Lombardi (siehe das Porträt von Judith Stamm) führte dieses Gespräch im Juni 2005 in Bern.

Un «mariage» réussi, une amitié dynamique!

Entretien avec Catherine Laubscher Paratte, *menta* et Laure Grüner, *mentee* de la 4^{ème} volée 2004/2005

par FABIENNE ROUVINEZ TÄUBE

Catherine Laubscher Paratte, née en 1958, est secrétaire syndicale à Unia, membre de la direction du secteur tertiaire, elle s'occupe plus particulièrement du commerce de détail. Elle fut la première secrétaire centrale du petit syndicat unia, créé il y a 9 ans, pour répondre tout particulièrement aux attentes des femmes, des vendeuses et des employées de la restauration. Auparavant elle a été responsable du bureau de l'égalité et de la famille du canton de Neuchâtel. Elle est mère de deux enfants de 13 et 16 ans qu'elle élève avec son conjoint.

Laure Grüner, 19 ans, est étudiante au Lycée Denis-de-Rougemont à Neuchâtel, en année de maturité (interviewée 4 heures avant les résultats qui se sont révélés brillants) avec option philosophie. Elle a l'intention de commencer des études de Lettres, avec le français et les sciences de l'Antiquité. Elle a réussi sa formation de sapeuse-pomprière, elle joue de la batterie, elle fait de la broderie, et a été présidente du parlement des jeunes pendant l'année du mentoring.

Laure, comment as-tu eu accès au mentoring et pourquoi t'es-tu inscrite à ce projet en tant que mentee?

Laure Grüner (L.G.) J'ai reçu des flyers à une session nationale des jeunes à Berne. Il s'agissait apparemment de quelque chose de très intéressant pour moi, parce que je n'avais pas forcément d'image féminine très accessible au niveau de la vie politique ou citoyenne. Le mentoring pouvait être l'occasion d'avoir des contacts plus précis avec quelqu'un.

Catherine, comment es-tu devenue menta?

Catherine Laubscher Paratte (C.L.P.) La responsable femmes à l'Union Syndicale Suisse (USS) a diffusé l'information à des femmes qui avaient des postes de cadre dans les syndicats, pour savoir si ça nous inspirait, j'avais mis ce papier de côté. Je ne voyais pas trop ce que je pouvais apporter. Mais finalement je me suis inscrite sur insistance de la responsable femmes de l'USS. J'avais entendu parler du projet, je trouvais à priori bien de mettre en place ce système-là mais j'avais peut-être peur de ne pas être à la hauteur (rires). Ensuite il est arrivé quelque chose de très drôle! Il y a eu ce fameux 10 décembre 2003, avec la réduction du nombre de conseillères fédérales, sans qu'on ait vu venir le truc, et puis trois jours après il y a eu une mobilisation incroyable à Berne avec 15 000

femmes mobilisées en trois jours qui se retrouvaient sur la place fédérale, où on m'avait demandé de prendre la parole. Laure est venue avec sa maman à cette manifestation, donc on s'est vue dans le train à l'aller, et on est revenue en train ensemble et on a discuté tout le long du trajet sur beaucoup de sujets. Et puis le lundi matin, nous avons chacune reçu le courrier nous annonçant qu'on était mariée pour une année dans le projet de femme à femme (rires joyeux). C'est le CSAJ¹ et la CFQF² qui ont décidé qu'on formerait un beau couple.

L.G. On m'a demandé si je préférais une orientation politique à une autre, j'ai répondu que très à gauche ça m'arrangeait.

C.L.P. C'était une bonne surprise, toi tu savais qu'il y avait quelque chose qui allait venir, moi j'avais oublié que je m'étais annoncée comme menta.

Quelles attentes aviez-vous l'une par rapport à l'autre?

L.G. J'attendais des réponses qui aillent un peu plus loin que ce que l'on peut trouver dans des articles de presse ou bien sur Internet, d'avoir enfin des réponses avec un parcours humain derrière, qui a eu un parcours de vie, qui a eu une expérience, qui, grâce à ça, peut vraiment jouer ce rôle de menta.

C.L.P. Je voulais qu'elle formule elle-même ses attentes. Il m'importait de ne pas être seule à porter la responsabilité de l'année de mentoring. J'ai eu de la chance, Laure sait ce qu'elle se veut. L'intérêt pour moi c'était de devoir formuler des choses à une nouvelle génération, et de devoir expliciter en mots, ce qui pendant des années a semblé aller de soi, et devoir l'argumenter. De plus, mon plus jeune enfant avait 11 ans et pour moi c'était tout à coup intéressant d'avoir une jeune adulte comme partenaire de discussion. J'ai reçu dans mon entourage une adulte toute faite (rires)! Faisait aussi partie de mes attentes le fait d'avoir quelqu'un avec qui ça marche au niveau relationnel. Je n'aurais pas pu imaginer une relation où il n'y ait pas une part d'affectif, et puis si tu n'avais pas été sympathique, je ne sais pas très bien ce que j'aurais fait! Je pense que ça aide s'il y a un minimum de points communs.

Quelles sont les conditions pour que la relation fonctionne?

C.L.P. Pour les femmes qui ont une vie et professionnelle et familiale, il faut que la relation de mentoring se déroule soit au lieu de travail, soit au domicile, qu'il y ait une proximité. Si tu habitais Fribourg ou Sion, ça m'aurait pour ma part paru impossible pour des raisons pratiques. L'autre



Pour Catherine Laubscher Paratte (à gauche) et Laure Grüner, le mentoring a débouché sur une amitié.

condition est d'avoir un minimum de valeurs et d'attentes de la vie communes.

L.G. Il faut réussir à gérer le temps, voir comment planifier les choses. Il faut surtout garder un contact, avoir toujours le numéro de téléphone et l'adresse électronique sous la main.

Quel mode de communication avez-vous choisi?

C.L.P. Elle adore les SMS! Moi je réponds toujours par le téléphone ou par courrier électronique, elle m'énervait (rires).

Une des difficultés c'est le temps; Laure tu étais à l'école, très active en dehors également, moi j'ai presque un plein temps à Berne, c'était difficile de trouver des moments où c'était possible pour les deux de venir, ou plus particulièrement où c'était possible pour toi de venir, tu ne pouvais pas demander congé tout le temps. J'avais des activités que je pouvais partager qui étaient plutôt des activités de jour, quelques activités militantes le soir.

Qu'est-ce que vous avez fait en commun?

L.G. Nous nous sommes engagées les deux dans la campagne pour l'assurance maternité, ça c'était chouette; j'ai dit devant toute l'assemblée des mentees et des mentas à Berne que l'objectif de mon année de mentoring c'était d'organiser avec ma menta la campagne pour l'assurance maternité dans notre canton et de gagner cette campagne, eh bien n'empêche, on a gagné!

C.L.P. On s'était fixé un but et un des projets c'était d'organiser ensemble, de mettre en place la coordination neuchâteloise pour l'assurance maternité et gagner la campagne. C'était plus qu'une action, on a réfléchi quelles organisations pourraient se mettre ensemble, on a cherché quelqu'un d'encore plus intégratif que moi pour prendre cette responsabilité, c'était finalement l'Office de la politique familiale et de l'égalité du canton de Neuchâtel, puis un comité cantonal a été créé. Je représentais «la marche mondiale des femmes»,³ et toi tu représentais «Solidarités»,⁴ ça nous permettait d'être ensemble dans cette coordination: convaincre les autres de faire une affiche commune, d'organiser pratiquement tous les stands dans le canton, c'était génial, c'était une action vraiment concrète et politique. Tu avais aussi participé à la conférence de presse du 8 mars avec les femmes en colère et à la journée contre la violence envers les femmes.

L.G. J'étais montée à Chaux-de-Fonds me geler les pieds pour distribuer des roses!

Était-ce une relation assez suivie?

L.G. Quand bien même on ne se donnait pas rendez-vous, on se retrouvait assez facilement dans telle ou telle organisation

à cause de nos affinités communes déjà à la base.

C.L.P. Dans l'informel, en janvier j'organise toujours une soirée entre femmes; j'invite environ 25 à 30 personnes, et les deux fois tu es venue. J'étais très fière de présenter ma mentee. Le but est justement que les femmes se connaissent, ce sont mes amies et j'ai toujours du plaisir à les faire connaître à d'autres amies. C'est ma manière de contribuer, partager et prendre soin de mon réseau «femmes».

Laure, que t'a apporté le mentoring en tant que mentee?

L.G. Déjà une amitié de plus, une bonne relation humaine chaleureuse, mais ça m'a apporté aussi beaucoup de connaissances plus pratiques, voir comment se mène une campagne, comment ça se construit, quel est le travail à faire, quel est le parcours à suivre pour faire des actions, mais pas forcément que des campagnes politiques, je pense aussi à des manifestations; ça donne confiance de savoir qu'il y en a d'autres qui y sont passées avant la génération de filles actuelles. Avoir le sentiment de prendre le relais, c'est assez grisant, ça fait plaisir. Avoir une référence, c'est se dire en quelque sorte que si elle a pu le faire, moi aussi! J'ai le problème de ne pas forcément oser: en tant que jeune, j'ai peur suivant les activités ou les choses à dire, de rompre un cercle déjà établi par les «vieux», voire de mettre les pieds dans le plat; en tant que jeune qui entre dans le milieu des adultes, on se demande de quoi on va avoir l'air. C'est pourquoi le mentorat peut aider à démouler ce qu'il y a à l'intérieur de nous. D'ailleurs c'est après le mentoring que je me suis présentée aux élections cantonales.

C.L.P. Vous voyez ça sert à quelque chose le mentoring!

Après l'année de mentoring êtes-vous restées en contact?

C.L.P. Oui, de façon moins intensive, en début d'année après le mentoring ça a pris la forme de café thématique! Laure avait des questions sur la structure d'un syndicat, on a pris un café et je le lui ai expliqué. C'est à la fois agréable et il y a un contenu dans nos rencontres. J'ai apprécié de pouvoir t'intégrer aussi dans la famille, tu venais manger et je trouve sympathique.

L.G. D'autant plus c'était facile parce que j'habitais à deux pas.

Y a-t-il eu des rapports de pouvoir entre vous?

C.L.P. Non, je ne le pense pas mais c'est à toi de le dire Laure.

L.G. C'est une question à laquelle je ne saurais pas répondre, elle me semble totalement à côté de ce que j'ai ressenti.

Pour vous quel rôle ont joué les ateliers, les rencontres entre mentees?

L.G. Pour moi c'était important. Surtout pour voir à quel niveau on en était par rapport aux autres et comment les différentes relations fonctionnaient, parce que la plupart des filles ne connaissaient pas du tout leur menta avant, donc c'était aussi intéressant de voir comment les liens se tissaient dans d'autres couples. En tant que romande, ce fut très motivant pour moi de côtoyer des Suisses allemandes, et ainsi de se forcer à vraiment se sentir plus suisse que neuchâteloise. On venait des quatre coins de la Suisse, et puis on était là toutes ensemble à Berne ou à Fribourg, sans traducteur, et il fallait vraiment que ça joue. On avait pris l'exemple des garçons qui eux ont un service militaire, là où toutes les classes sociales sont mélangées, il n'y a plus de barrière de langues, ils sont tous dans le même panier, et puis ils doivent faire avec. Ils se créent des relations au-delà de la barrière des langues, ils commencent à connaître énormément de monde, et ça c'est quelque chose qui manque aux filles. Donc le mentoring m'a sortie du régionalisme dans lequel j'étais. Et je pense que les rencontres entre mentees devaient être un peu plus fréquentes, elles étaient très enrichissantes, on a même pu rencontrer Micheline Calmy-Rey!

C.L.P. Les responsables du projet ont proposé des rencontres spécifiques entre mentas. Mais nous avons affirmé que nous n'en ressentions pas le besoin car nos agendas sont surchargés. Par contre s'il fallait venir ponctuellement à une séance ou venir présenter quelque chose, je serais pour ma part tout à fait disponible. Les besoins des mentees et des mentas sont différents.

Il reste des incertitudes quant à la suite à donner au projet de mentoring, d'autres organisations pourraient-elles prendre le relais?

C.L.P. Il me semble qu'un projet comme ça n'est, d'une part, vraiment possible, que s'il est mené par une organisation ayant les compétences techniques et le savoir-faire pour accompagner un tel projet. D'autre part, ce doit être une organisation qui a un caractère neutre et non partisan. Supposons que ce soit un syndicat qui l'organise, on ne toucherait que des gens qui sont déjà attirés par le syndicat, et comme mentor on n'aurait que des personnes de cette orientation-là, donc ce n'est pas un critère d'enrichissement. De plus, à l'heure actuelle où les questions et les projets de genre sont de plus en plus difficiles à implanter, même dans les organisations acquises à la cause, il y a fort à parier que les projets de mentoring ne fleuriraient pas. Ce serait une mort annoncée du mentoring

«de femme à femme». Je trouve qu'avec ce programme le CSAJ et la CFQF ont l'occasion de mener un projet utile et concret à l'attention des jeunes femmes futures cadres citoyennes, politiques et professionnelles.

Si on organisait un mentoring régional?

L.G. Ça perdrait de son intérêt; le niveau régional, c'est quelque chose que l'on vit tous les jours, je connais fatalement les gens qui sont engagés en politique dans la région de Neuchâtel, vu que j'y suis active; ce qui est intéressant de voir c'est comment ça se passe ailleurs, et comment ça se passe pour d'autres filles que l'on ne rencontrerait absolument pas dans notre vie s'il n'y avait pas eu ce projet.

Quelles autres suggestions avez-vous pour améliorer le projet?

C.L.P. Ma proposition serait de concentrer la journée de bilan de l'année de mentorat écoutée et celle de lancement de la nouvelle volée en une seule journée (matin pour le bilan de l'ancienne volée et après-midi pour le lancement de la nouvelle volée). Cela éviterait des déplacements aux mentas participant deux années de suite au projet, ce qui est mon cas.

L.G. Et pour les mentees, ce serait bien si elles pouvaient se rencontrer entre anciennes et nouvelles.

C.L.P. Entre parenthèse, j'ai placé la photo de nous deux prise lors de la journée de lancement sur mon bureau, et tout le monde me demande si tu es ma fille, et je réponds que non mais presque, que tu es ma mentee (rires).

Catherine, quelle idée aurais-tu pour recruter des mentas?

C.L.P. Si on me demandait de convaincre deux nouvelles mentas à participer au projet, je pense que je les trouverai et que je saurai les convaincre.

Laure, que penserais-tu d'avoir un homme mentor?

L.G. Ça perdrait quand même de l'intérêt, parce que l'homme mentor en quelque sorte je l'ai déjà, mon père étant déjà pas mal engagé en politique, j'ai pu lui poser les questions générales qui me préoccupaient. Et il y a déjà beaucoup d'hommes en politique, on en côtoie beaucoup plus que de femmes. Une femme, c'est une autre perspective, une relation différente justement. Je me posais beaucoup de questions par rapport à la gestion de la vie familiale avec la vie politique et la vie professionnelle; bien sûr c'est aussi approprié de les poser à un homme car il peut être aussi père, sans aucun doute; mais malgré ça il me semble qu'il n'y a pas encore un réel équilibre du partage des tâches familiales; c'est intéressant

d'avoir pu aussi en discuter avec une femme.

Quelle est l'utilité concrète du mentoring, y a-t-il un effet structurel?

L.G. Au moment où l'on est encore sur le point de basculer entre l'adolescence et l'âge adulte, d'avoir cet élan vers le haut est une excellente expérience.

C.L.P. Ce que j'ai l'impression d'avoir essayé de te donner c'est plus de confiance dans un futur avenir en tant que femme, professionnelle, citoyenne active engagée politiquement ou dans une association, tout en ayant de la famille. Tu vois que mes enfants vont bien! Moi en tant que jeune femme, j'ai eu une mère qui a toujours eu une activité professionnelle, et je pense qu'elle m'a donné cette confiance que le fait de travailler ne perturbe pas les enfants. Au contraire! Je me sentais privilégiée à ce niveau-là. Les modèles que j'avais de femmes menant de front une vie professionnelle, politique et familiale étaient plutôt rares; il y a eu Anne-Lyse Grobéty, écrivaine neuchâteloise, qui avait trois filles, et était au Grand Conseil, et Gabrielle Nanchen, une des premières femmes élues au Conseil national. En plus toutes les deux ont démissionné durant leur mandat politique, ça m'avait horriblement déçu!

L.G. Le fait que tu existes, ça me rassure. Je trouve bien de pouvoir accéder à quelqu'un sans devoir passer par le stade «j'ose lui parler, je n'ose pas lui parler, qu'est-ce que je fais»? La même chose quand on a rencontré Micheline Calmy-Rey: on savait qu'on était là pour discuter, poser des questions, mais en même temps on était très impressionnée! Je pense que le mentorat a ça de positif qu'il crée des relations humaines, au-delà de la politique.

Y a-t-il une influence plus structurelle du mentoring sur l'égalité entre hommes et femmes par exemple?

C.L.P. Il faut chercher des nouvelles idées pour aider à concrétiser cette égalité, le mentoring va dans cet esprit-là. Je trouve que ce serait plus que dommage si on devait laisser tomber ça. Je pense que c'est quelque chose de très concret aussi, c'est chaque année, 25 mentees qui sont accompagnées par 25 «vieilles femmes» (rires) qui ressortent de l'aventure un peu plus fortes et plus confiantes. C'est quelque chose de très concret et je pense vraiment que c'est de cela que l'on a besoin. On a modifié la Constitution, les lois, les programmes scolaires. Il reste à faire le plus dur, à concrétiser. Le mentoring de femme à femme y contribue. C'est un effort de la génération plus ancienne de dire en mots compréhensibles ce que l'on fait quotidiennement, ce

qui nous anime comme féministe et expliquer en quoi consiste notre travail. C'est aussi nous obliger nous la génération précédente à reformuler à l'intention de la jeune génération les grands enjeux de l'égalité, alors que parfois on est un peu fatiguée et l'on se dit qu'on râbâche.

Ce que j'ai aimé, c'est la trace relationnelle qui demeure et demeurera entre nous. Maintenant que le mentorat est fini en tant que tel, la relation se poursuit sous une autre forme et va évoluer aussi au fil de ton avancement dans la vie. Chaque fois qu'une de mes mentee fait quelque chose de bien, je suis fière comme une poule, pour ne pas dire comme un coq!

Notes

- 1 Conseil Suisse des Activités de Jeunesse.
- 2 Commission fédérale pour les questions féminines.
- 3 La marche mondiale des femmes est un réseau d'actions mondial rassemblant des groupes de la base oeuvrant pour éliminer la pauvreté et la violence envers les femmes. Elle a été lancée suite à la Conférence mondiale des femmes de Pékin.
- 4 Solidarités est un mouvement politique qui combat les injustices et les inégalités sociales. Depuis 1992, il participe aux différentes élections communales en ville de Neuchâtel, cantonales et fédérales.

Photo

Margareta Sommer / DR

Fabienne Rouvinez Täube, ethnologue, licenciée en Lettres, a mené l'entretien en juin 2005 à Neuchâtel. Elle a effectué un stage de 6 mois auprès de la Commission fédérale pour les questions féminines en 2004.

«Es ist erfrischend und spannend, mich mit der jungen Frau auszutauschen»

Kathrin Martelli, Zürcher FDP-Stadträtin und Mentorin 2005/2006, öffnet ihr Netzwerk einer jungen Tessiner Kollegin

Interview: FRANZISKA LOMBARDI

Kathrin Martelli (*1952) ist seit 1977 Mitglied der FDP. 1994 wurde sie in den Zürcher Stadtrat gewählt, wo sie zunächst sechs Jahre dem Tiefbau- und Entsorgungsdepartement vorstand. Seit 2002 ist sie Vorsteherin des Hochbaudepartements der Stadt Zürich. Martelli ist verheiratet und hat zwei erwachsene Kinder. Ihre Mentee ist Daniela Lepori (vgl. den folgenden Artikel).

Wie kam es, dass Sie sich für dieses Mentoring-Projekt angemeldet haben?

Als Mitglied der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen habe ich das Projekt von Beginn weg begleitet und fand die Idee so gut, dass ich die Erfahrung selber machen wollte. Die Förderung und Unterstützung von jungen Frauen finde ich sowohl im beruflichen als auch im politischen Bereich wichtig und notwendig.

Wie sah Ihr Mentoringjahr bisher aus?

Meine Mentee hat mich zu diversen öffentlichen Anlässen ihrer Wahl begleitet. Sie hat den Abstimmungskampf für das Stadion Letzigrund aus nächster Nähe be-

obachtet, unter anderem war sie dabei, als ich in einem Service-Club das Projekt vorstellen und aktiv für ein Abstimmungsjahr werben konnte. Meine Mentee kann an solchen Orten wertvolle Kontakte zu Zürcher Wirtschaftskreisen knüpfen. Einblick in professionelle Kommunikationsarbeit konnten ihr mein Kommunikationsbeauftragter und die Medien selbst an einer Medienkonferenz geben, ebenfalls anhand dieser Abstimmungsvorlage. Interessant war sicher auch die Teilnahme an der Begegnung zwischen dem Zürcher und dem Urner Parlament, bei welcher das Thema «Finanzplatz Zürich» aus Sicht von Stadt und Land diskutiert wurde. Daneben treffen wir uns zirka einmal im Monat zum Mittagessen und Gespräch. Wir begutachten zusammen ihre Arbeit für die Jugendsession und ihre möglichen Vorstösse im Gemeinderat von Canobbio, in dem sie trotz ihres jungen Alters und trotz ihres Studiums an der Uni Zürich ein aktives Mitglied ist.

Soeben war Halbzeit. Wie sieht Ihr persönliches Zwischenfazit aus?

Es ist erfrischend und spannend, mich mit der jungen Frau auszutauschen. Ich habe Einblick in die heutige politische Arbeit der Jungen erhalten. Dies ist besonders eindrücklich für mich, weil meine Mentee sich bereits sehr aktiv an der institutionellen Politik beteiligt.

Was haben Sie sich für die zweite Halbzeit vorgenommen?

Wir werden uns weiterhin regelmässig treffen und austauschen. Meine Mentee wird Erfahrungen von einem Wahlkampf in die Exekutive einer Grossstadt machen können, da die Wahlen im Februar 2006 stattfinden. Sicher werden wir auch nach Ablauf des Zyklus unsere politischen Karrieren gegenseitig beobachten und uns dazu austauschen.

Wie schätzen Sie Mentoring allgemein ein?

Als Exekutiv-Politikerin bin ich zeitlich sehr eingespannt. Es bleibt wenig Zeit, jemanden eng zu betreuen. Ich hoffe, ich kann meine Mentee in ihrem Selbstvertrauen stärken und ihr Mut machen, ihren Weg zu gehen. Abschliessend beurteilen kann ich das Projekt noch nicht, da erst

«Halbzeit» ist. Ob sie sich aufgrund dieses Jahres ein Netzwerk aufbauen kann, das ihr nützt, wird sich erst mit der Zeit herausstellen.

Hat das Projekt etwas mit Gleichstellung zu tun?

Es unterstützt Frauen und ersetzt zum Teil die Netzwerke, die junge Männer durch Militär, Vereine etc. erhalten können. Junge Frauen brauchen im beruflichen und privaten Umfeld nach wie vor Unterstützung, damit sie sich im veränderten gesellschaftlichen und beruflichen Umfeld und der nach wie vor schwierigen Vereinbarkeit von Beruf und Familie zurechtfinden. Das gilt nicht nur, aber insbesondere für Junge.

Bewirkt das Projekt denn strukturelle Veränderungen oder nur individuelle?

Es hat vorwiegend individuelle Wirkung. Sicher haben auch die Initiantinnen und Organisatorinnen viel dabei gelernt und profitieren in ihrem späteren beruflichen und politischen Leben davon.

Kann Mentoring die politische Partizipation von jungen Frauen fördern?

Grundsätzlich glaube ich, dass Vorbilder nach wie vor sehr wirksam sind und der realistische Einblick in die Tätigkeiten einer Politikerin motivierend sein kann. Es kann aber auch sein, dass die hohen zeitlichen Belastungen durch politische Arbeit oder das teils raue Klima in der Politik abschreckend wirken. Gerade deshalb ist eine sorgfältige Begleitung sehr wichtig.

Haben Sie anderweitig bereits einmal junge Frauen gefördert?

Als ich noch Vorsteherin des Tiefbau- und Entsorgungsdepartements der Stadt Zürich war, habe ich ein eigenes berufliches Mentoring-Programm für junge Mitarbeiterinnen initiiert. Die Mentoren waren vorwiegend Männer. Dies war ein Teilprojekt eines umfassenden Förderprojekts, das ich in diesem männerdominierten Departement veranlasst habe. Für das gesamte Gleichstellungsprojekt hat mein Departement im Jahr 2000 den Prix égalité erhalten. Einige Teilprojekte werden auch unter meinem (männlichen) Nachfolger



Kathrin Martelli hat auch Erfahrung mit Mentoring im Betrieb. In ihrem früheren Departement initiierte sie ein Mentoringprogramm für junge Berufsfrauen.



Zum Programm gehört auch der Peer-Austausch unter Mentees. Nicole Gerber (1. von links) war im 2. Zyklus Mentee und ist Mitglied der SAJV-Frauenkommission. Sie gibt Tipps für erfolgreiches Mentoring und steht den angehenden Mentees des 5. Zyklus Red und Antwort. Von links: Sabine Sahli vom Dachverband Schweizer Jugendparlamente; Monica Fasani, aktiv in der Studierendenschaft der Uni Fribourg; Muriel Besson, Jugendsektion Schweizer Alpenclub.

weitergeführt, z.B. die Laufbahnplanung für Frauen. Andere, wie das Mentoring-Projekt, sind abgeschlossen. Ich habe mit diesem Projekt versucht, etwas von dem zurückzugeben, was ich als junge Frau in der FDP-Kreispartei Zürich 8 erhalten habe: eine aktive Förderung meiner politischen Tätigkeit.

Wären folglich männliche Mentoren eine gute Alternative?

Warum nicht? Es gäbe Einblick in andere Machtstrukturen!

Momentan läuft der letzte Zyklus des Projekts. Ist seine Fortführung sinnvoll?

Das kann ich nicht beurteilen, man müsste das Projekt längerfristig analysieren und die Frauen nach 5, 10, 15 Jahren wieder befragen, was es ihnen gebracht hat.

Was halten Sie von einem Zusammenschluss der Politikerinnen über die Parteigrenzen hinweg zwecks Weiterführung des Mentorings?

Das wäre sicher eine Möglichkeit, wird aber kaum funktionieren, weil ich feststelle, dass es die Frauensolidarität über die Parteigrenzen hinweg seit einigen Jahren nicht mehr gibt. Die speziellen Frauenstrukturen in den Parteien, wie z.B. Frauengruppen auf kommunaler und kantonaler Ebene, werden aufgelöst, weil sich die Frauen in die Partei integrieren sollen. Das ist schade und ich bin froh, dass ich bei der FDP auf spezielle Frauenstrukturen zählen kann. Die FDP Frauen übernehmen

ja auch Mentoring-Aufgaben, allerdings nicht institutionalisiert. Ich werde die Frage der Institutionalisierung nach meinen Erfahrungen als Mentorin bei den FDP Frauen Stadt Zürich zur Diskussion bringen. Bei den Parteien, Frauen- und weiteren Organisationen sehe ich auch eine mögliche Fortführung des Mentorings, z.B. auch in einer gemischten Trägerschaft.

Sollte man Mentoringprojekte besser auf der regionalen Ebene anlegen?

Ja, damit die Mentee von den politischen Netzwerken tatsächlich profitieren könnte. Meine Mentee kommt aus dem Tessin, da nützen ihr die meisten Kontakte nichts, die sie durch mich herstellen konnte.

Welche anderen Strategien erachten Sie als nötig, um das Interesse junger Menschen – auch Frauen – an der Politik zu fördern?

Wenn wir glaubwürdig und fair politisieren, Frauen und Männer die gleichen Chancen haben, dann sollte das Interesse der jungen Menschen für die Politik automatisch da sein.

Fotos

(1) zvg; (2) Margareta Sommer / zvg

Franziska Lombardi (vgl. das Porträt von Judith Stamm) führte das Interview im Juni 2005. Die Fragen wurden schriftlich gestellt und beantwortet.

In politica come nella vita: rapporti umani al centro!

Mentoring: inedito viaggio all'interno della politica vista al femminile

di DANIELA LEPORI, mentee del 5° ciclo 2005/2006

Manovra di avvicinamento al mentoring

Bellinzona, sabato 2 ottobre 2004, ore 17.30: cala il sipario sulla Sessione Regionale dei Giovani della Svizzera italiana. Geo e io siamo veramente esausti; l'organizzazione di questa manifestazione ci ha richiesto un impegno non indifferente. Tra i vari volantini che la Federazione svizzera delle associazioni giovanili (FSAG/CSA) ha raccomandato di distribuire ai partecipanti ne ho scovato uno che mi incuriosiva in modo particolare: «*Mentoring* – da donna a donna». Mentoring? A cosa servirà? Perché non possono parteciparvi anche i ragazzi? Premetto di non sentirmi una grande paladina del femminismo ma questo progetto che offre ad una giovane la possibilità di sbirciare il mondo della politica ha subito suscitato il mio interesse.

E così, poco tempo dopo, mi sono recata ad un colloquio con la coordinatrice del progetto. Sono subito stata accolta a braccia aperte dato che ero l'unica italoфона che aveva dimostrato interesse a lanciarsi in quest'avventura. Qualche volta appartenere ad una minoranza linguistica presenta dei vantaggi!

Le mie aspettative riguardo all'anno che di lì a poco stava per cominciare erano diversificate: ho cercato di racchiudere i miei obiettivi in tre cerchi colorati che rappresentano ognuno un campo. In rosa ho indicato la mia giovane carriera politica (qualche volta sarebbe meglio che la politica si tingesse maggiormente di questo colore), in azzurro il mio futuro professionale (nella speranza che come in un cielo terso di nuvole io mi possa librare nell'aria seguendo i miei desideri) e infine in giallo lo sviluppo della mia personalità (con l'auspicio che l'energia di questo colore mi possa aiutare ad accantonare certe piccole insicurezze).

Chissà se la mia *menta* avrebbe potuto aiutarmi, dandomi dei consigli su come comportarmi all'interno del mio partito giovanile, in seno all'organizzazione della Sessione dei Giovani o nelle assemblee del consiglio comunale? Dopo avermi conosciuta bene sarebbe stata in grado di indirizzarmi verso il settore lavorativo più indicato alle mie attitudini? Forse che la mia *menta* mi avrebbe svelato qualche

trucco per diventare più sicura dei miei mezzi? La curiosità cresceva...

La coordinatrice del progetto, dopo aver ascoltato la mia esperienza e le mie aspettative, mi ha subito proposto la signora Kathrin Martelli,¹ municipale della città di Zurigo, a capo del Dipartimento delle costruzioni pubbliche. È una rappresentante del mio partito, dettaglio importante ma non fondamentale, anche se in verità non sarei stata del tutto soddisfatta di vivere un anno intero sotto la guida di una donna schierata tra le fila di uno dei poli estremi dell'asse politico svizzero.

Il nome della signora Martelli non mi giungeva del tutto nuovo; lo avevo già letto diverse volte sulla stampa zurighese e, dopo una breve ricerca in internet, mi ero informata sommariamente su colei che mi avrebbe seguita per un anno intero.

Toc toc... è permesso?

Il primo incontro con la signora Martelli e con la sua assistente signora Ahnert è avvenuto durante il mese di febbraio nel suo ufficio. La segretaria, che di certo non era al corrente del mio arrivo, all'entrata mi ha chiesto più volte con sguardo stupito il motivo della mia visita. Non mi sono lasciata demotivare, ero consapevole di dover superare qualche ostacolo per riuscire a conoscere una persona di una certa influenza!

Entrata nel suo ufficio le ho stretto la mano e ho visto animarsi davanti a me l'immagine trovata sulle foto on-line. Se è vero che la prima impressione è quella giusta, allora mi è andata bene, perché fin dal primo momento la signora Martelli non ha suscitato in me alcun tipo di timore riverenziale. Anzi, sembrava una signora benevola e tranquilla, una mamma, piuttosto che una politica di primo piano dotata di una forte personalità. Tuttavia in seguito, vedendola confrontata con i vari progetti del suo dipartimento, si è rilevata tutt'altro che arrendevole!

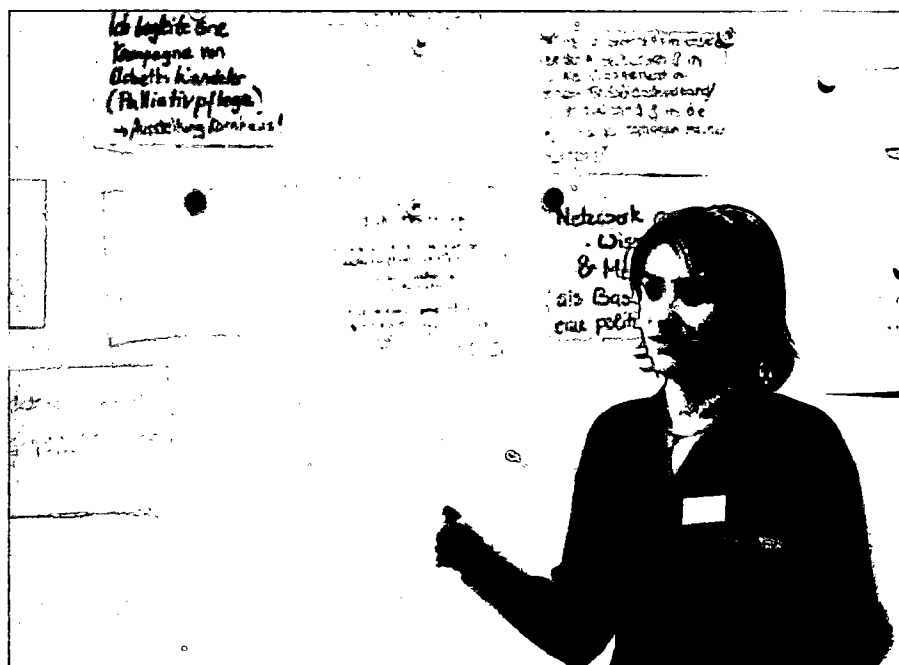
Durante il nostro incontro le ho espresso i miei desideri riguardo all'anno di mentoring e abbiamo stabilito un primo piano di appuntamenti a cui avrei potuto partecipare insieme a lei.

Nuovi interessanti appuntamenti nella mia agenda...

Il mese successivo avrei accompagnato la signora Martelli ad un pranzo organizzato dal Rotary Club del quartiere di Oerlikon. Era stata invitata per presentare ai soci del circolo il progetto dello stadio del Letzigrund. Sono rimasta positivamente sorpresa della gentilezza e della curiosità dei rotariani nei miei confronti. Certo, probabilmente sono balzata subito all'occhio: chi è questa giovane donna che accompagna la signora Martelli? Erano tutti contenti di parlare con una ticinese, alcuni ne hanno pure approfittato per rispolverare qualche parola di italiano imparata durante i soggiorni a sud delle Alpi. La mia valutazione su questo primo incontro è stata del tutto positiva e certamente al di sopra di ogni mia aspettativa! Non so per quale ragione, ma nella mia niente avevo sempre considerato il Rotary come un circolo esclusivo nel quale è alquanto difficile entrare e invece io avevo avuto la possibilità di sentirmi per un paio d'ore parte integrante della loro associazione. Non male!

Un altro appuntamento che ho apprezzato particolarmente è stato l'incontro avvenuto tra i granconsiglieri del canton Uri e i consiglieri comunali della città di Zurigo in una sorta di workshop su temi diversi come l'economia e il turismo. Lo scopo della manifestazione era di creare un ponte tra la città e la campagna. Durante l'incontro e in particolar modo durante il programma ricreativo serale ho avuto l'occasione di parlare in modo informale con molte persone dalle esperienze professionali e politiche più diversificate.

Nello scorso mese di giugno ho invece partecipato con la signora Martelli ad una seduta della Commissione federale per le questioni femminili. Insieme all'altra mentee presente alla riunione abbiamo potuto constatare l'importanza di un organo che, anche nel 2005, tuteli gli interessi delle donne. Intorno ad un tavolo si sono ritrovati membri di varie associazioni che hanno discusso su temi che riguardano in particolare il mondo femminile, ma non solo. Ho trovato fondamentale che all'interno della Commissione sieda-



Durante il convegno inaugurale a Berna si definiscono i primi obiettivi. Daniela Lepori illustra ciò che vorrebbe raggiungere nel suo anno di mentoring.

no anche alcuni uomini. Credo sia giusto riconoscere nella donna una pedina chiave nello sviluppo dell'intera società di oggi e di domani in qualità di moglie, mamma, lavoratrice e politica.

Davanti ad un caffè, i migliori scambi di opinione

Durante quasi tutti gli incontri forinali la mia *menta* doveva tenere un discorso o intrattenersi con qualche «pezzo grosso» della politica cittadina. Io mi gestivo come potevo: l'ostacolo della lingua risultava spesso evidente, anche se il mio accento lievemente esotico costituiva a volte un argomento per rompere il ghiaccio e iniziare una conversazione.

Nonostante queste occasioni mondane siano state per me uniche e arricchenti, ho però apprezzato maggiormente i pranzi informali gustati in compagnia della signora Martelli. Lì potevo raccontarle per filo e per segno come proseguivano le mie avventure nella politica giovanile e sul piano comunale e chiederle pareri senza dover badare troppo all'orologio. Occorre certamente sottolineare come la mia *menta*, anche se molto impegnata, si è sempre riservata il tempo per ascoltarmi e darmi consigli. Mai ho avuto l'impressione che fosse stressata o intenzionata a congedarmi velocemente.

Parlando con la signora Martelli ho poi potuto osservare come i vari problemi all'interno del partito giovanile o comunale siano, di diversa portata ma in sostanza identici a quelli che si possono trovare nel partito di una grande città come Zurigo. In fondo ogni partito è composto di singoli individui che con le loro varie

personalità devono amalgamarsi tra loro e cercare sempre e comunque un compromesso.

Di compromessi ne sa qualcosa la mia *menta*! La signora Martelli ha infatti intenzione di continuare il suo lavoro in seno all'esecutivo della città di Zurigo: l'anno prossimo si svolgeranno le elezioni comunali e la corsa è già stata lanciata. Negli ultimi mesi di mentoring con la signora Martelli e la sua assistente abbiamo deciso che avrei potuto partecipare a qualche serata di campagna elettorale. Per me sarà sicuramente interessante fare un confronto con le campagne vissute attivamente, ma soprattutto passivamente in Ticino.

Mi piacerebbe raggiungere altri due obiettivi prima di terminare questa esperienza: assistere ad una seduta del consiglio comunale di Zurigo (chissà quante mozioni ed interpellanze rispetto alla realtà del mio comune!) e ad una riunione delle donne del partito liberale radicale di Zurigo (i problemi politici della città sulla Liminat risulteranno diversi visti con occhi esclusivamente femminili?).

«Dare e ricevere»: un meccanismo vincente

Oltre agli incontri bilaterali avuti con la signora Martelli, ho avuto l'opportunità di prendere parte ad altre manifestazioni organizzate in seno al mentoring. I vari corsi di formazione personale, gli incontri con personalità femminili di spicco e le visite informative mi hanno permesso di creare dei contatti e di scambiare esperienze con le altre partecipanti. Grazie a questo progetto ho avuto modo di conoscere altre 24 ragazze provenienti

da ogni angolo del nostro paese che militano in varie organizzazioni e partiti giovanili. Ognuna porta con sé un bagaglio di esperienze diverso dalle altre ma tutte, dico tutte, sono giovani donne in gamba e motivate che già oggi, ma penso soprattutto in futuro avranno molto da dare alla nostra società.

Riguardo a questo fondamentale meccanismo del «dare e ricevere»: diverse volte in passato mi è capitato di ascoltare saggi consigli e avvalermi degli insegnamenti di persone con più esperienza di me, ma fino ad ora non avevo mai dato un nome a questa sorta di «trasmissione del sapere». Ora che ho sperimentato in prima persona il significato concreto del mentoring posso comprendere a pieno la sua utilità e affermare con certezza che sarebbe importante che questo progetto abbia un domani. E chissà mai che un giorno non saremo proprio noi *mentee* a passare dall'altra parte e a svolgere il ruolo di «guide» per le generazioni future. Me lo auguro!

Nota

1 Cfr. l'intervista che precede questo contributo.

Foto

Margareta Sommer / zvg

Daniela Lepori, 24 anni, studia sociologia all'Università di Zurigo. Si sta occupando al momento della sua tesi di laurea su «Famiglie unipersonali: un confronto culturale tra i cantoni di Zurigo e Ticino». Daniela Lepori è consigliera comunale a Canobbio (TI), delegata ticinese dei Giovani Liberali Radicali Svizzeri (GLRS), nonché membro del comitato organizzativo della Sessione dei Giovani.

«Das Mentoring erwies sich als Starting-Point»

Patrizia Mordini, Mentee im 1. Zyklus (2000/2001), war so überzeugt vom Mentoring, dass sie gleich selbst ein Mentoringprojekt lancierte.

VON FRANZISKA LOMBARDI

Die Bernerin Patrizia Mordini (*1973) steht kurz vor ihrem Uni-Abschluss in Psychologie. Neben dem Studium ist sie vielfach aktiv. Seit 1996 in einer politischen Partei – zunächst in der JUSO Bern, unterdessen in der SP – wurde sie im April 2005 in den Berner Stadtrat (Legislative) gewählt. Daneben engagiert sie sich im Vorstand des Vereins Feministische Wissenschaft (femwiss) sowie als Frauenvertreterin im Vorstand des Gewerkschaftsbundes der Stadt Bern und Umgebung (GSB), was auch die Mitarbeit im Berner Komitee *marche mondiale des femmes*¹ umfasst. Schliesslich zeichnet sie verantwortlich für die Projektleitung und -koordination von *womentoring* – ein Mentoringprojekt von und für Studentinnen an der Uni Bern.²

Die Tochter eines italienischen Gastarbeiters hat einen interessanten Weg hinter sich und scheint vor Energie zu strotzen: Die Liste der Funktionen und Ämter, die sie bekleidet, ist lang. Den bisherigen Höhepunkt bildete ihre Wahl in den Berner Stadtrat im Frühjahr 2005.

Doch machen wir einen Zeitsprung: Vor fünf Jahren war Patrizia Mordini eine der beiden Mentees von Nationalrätin Doris Stump (vgl. das folgende Interview). Wo stand sie damals und was geschah in der Zwischenzeit?

Wichtige Stationen

Als das Mentoringjahr begann, war Patrizia Mordini 27 Jahre alt und Werkstudentin im Fachbereich Psychologie. Kurz vorher – im Januar 2000 – war sie in den Vorstand der StudentInnenschaft der Universität Bern (SUB) gewählt worden und hatte dort das Ressort Frauen/Gleichstellung übernommen. Mit dieser Teilzeitstelle verdiente sie sich den Lebensunterhalt. Während des Mentoringjahres wurde sie dann gemeinsam mit ihrer Mit-Mentee Co-Präsidentin der Gleichstellungskommission (COdEG) des nationalen Verbandes der Schweizer StudentInnenschaften (VSS): «Ich kann nicht beurteilen, ob ich das ohne die Mentoringerfahrung nicht auch gemacht hätte. Es war aber sicher so, dass mir und meiner Co-Mentee durch das Mentoringprogramm vermittelt wurde, wie wichtig die Arbeit in sol-

chen Verbänden ist.» Eindeutig mit den eigenen Mentoringerfahrungen hängt hingegen zusammen, dass Patrizia Mordini und ihre Co-Mentee die Idee hatten, ein ähnliches Projekt an der Universität zu lancieren: «Ohne das Mentoringprogramm von Frau zu Frau hätte es *womentoring*, das schweizweit erste universitäre Mentoringprojekt für Studentinnen, nicht gegeben.» Da das Bundesprogramm *Chancengleichheit* zur gleichen Zeit Anschubgelder bereitstellte, wurde das Projekt finanzier- und damit realisierbar.³ Unterstützung erhielten sie von der damaligen Koordinatorin ihres Vorbild-Projektes, welche sie an ihrem breiten Erfahrungsschatz teilhaben liess. Und auch die Mentorin half ihnen, etwa indem sie Tipps für die Lobbyarbeit gab oder die Konzeption mit ihnen diskutierte: «Zentral war, dass Doris Stump uns in unserem – wie es uns damals zeitweise schien – idealistischen und scheinbar kaum realisierbaren Vorhaben, ein Mentoringprojekt für Studentinnen zu lancieren, unterstützte, uns ermutigte und an uns glaubte. Sie gab uns stets ein konstruktives Feedback.» Eines der weiteren

Ziele, welches sich das Mentoring-Trio vornahm, war das Thema Standortbestimmung und politische Arbeit. «Wir diskutierten, wo wir unsere politische Zukunft sehen würden, was wir machen möchten, ob wir uns ein Amt in einer Partei vorstellen könnten usw.» Vor der Mentoringerfahrung Mitglied in der JUSO, trat Patrizia Mordini nach Ablauf des Mentoring-Jahres in die SP Bern über. Ein für sie logischer Schritt, der ihr politisches Engagement unterstreicht. Nicht zuletzt durch die Mentoringbeziehung zu Nationalrätin Doris Stump, die ihr viel über ihre Arbeit erzählte, erhielt die SP «mehr Farbe». Trotzdem kann der Parteibeitritt letztlich nicht allein der Mentoringerfahrung zugeschrieben werden.

In verschiedenen Themenbereichen profitiert

Im Unterschied zu den späteren Zyklen wurden im ersten Zyklus keine Zielvereinbarungen zwischen Mentee und Mentorin erstellt. Patrizia Mordini und ihre Mentorin widmeten sich eher Themen-



Im 1. Zyklus mit dabei (von rechts): die Mentees Leyla Gül und Patrizia Mordini, damals beide aktiv im Verband der Schweizer Studierendenschaften (VSS), mit ihrer Mentorin, SP-Nationalrätin Doris Stump. Links neben Stump Cécile Bühlmann, Nationalrätin der Grünen und ebenfalls Mentorin.

bereichen als genauen Zielen. Neben den bereits genannten Aspekten der Standortbestimmung und politischen Arbeit sowie dem *womentoring*-Projekt war es der jungen Frau ein Grundanliegen, die Mentoringerfahrungen für ihre studentInnenpolitische Tätigkeit direkt fruchtbar zu machen. Sie fragte nach Tipps für die Sitzungsleitung, suchte den Austausch über die im Verband damals vordringlichen hochschulpolitischen Themen oder die Frage: Wie bringe ich ein Anliegen bzw. eine Forderung im Gremium durch? Auch da lieferte die Mentorin wertvolle Hinweise. Ausserdem erhielt Patrizia Mordini Einblick in die politischen Themen von Doris Stump, insbesondere in die Gleichstellungsthematik. «So kamen wir auf das Thema Rhetorik und geschlechtstypisches Sprechverhalten, das in den 80er-Jahren in der Wissenschaft⁴ rege diskutiert worden war, uns Mentees aber unbekannt war. Wir fanden das sehr anregend und hatten schliesslich sogar die Idee, zu dieser Thematik an der Universität Bern einen Kurs zu initiieren: *Reden ist Gold – ein Rede- und Strategiekurs für Studentinnen*, den Doris Stump zusammen mit einer weiteren Fachfrau koordinierte und führte. Der Kurs fand schliesslich mehrmals statt!» Neben diesen Themenfeldern, die beide Mentees betrafen, gab die Mentorin der jungen Frau auch individuelle Rückmeldungen, etwa zu einer Rede, die sie für die SUB im Rahmen der *marche mondiale des femmes 2000* vor dem Hauptgebäude der Universität hielt.

Alles in allem durchlebte Patrizia Mordini so ein sehr aktives Jahr und profitierte sowohl auf der Persönlichkeitsebene als auch durch konkrete Lernschritte. Sie erhielt Einblick in neue Berufsfelder und ihr fremde Themen. Sie lernte neue Leute kennen und erfuhr, wie man im Nationalrat und in Kommissionen arbeitet oder wie Lobbying funktioniert. Dank dem Rahmenprogramm gab es auch Inputs zu Themen wie Networking oder Rhetorik. «Uns wurde nahegelegt, den Mut zu haben, auf fremde Frauen und Männer zuzugehen und sie anzusprechen, wenn man ein Anliegen hat. Man solle vorbereitet sein, um das konkrete Anliegen im Gespräch vorbringen zu können, und vielleicht auch eine Visitenkarte mitnehmen. Sie gaben uns also Anhaltspunkte zu Vorgehensweisen, die in konkreten Situationen sehr hilfreich sein können, gerade wenn man neu ist.» Vom Redekurs mit Doris Stump profitierte Patrizia Mordini auch selbst: «Solche inhaltlichen Strategien zu kennen, hilft einem immer wieder, sich durchzusetzen, wenn eine Männer-Rhetorik vorherrscht.» Damit verbunden waren auch Lernerfahrungen in den Bereichen Organisation, Konzeption, Umgang mit Medien und Sitzungsleitung.



Mentoring als Medientraining: Das Schweizer Fernsehen DRS (Sendung «Lipstick», 2000) dreht einen Beitrag über den 1. Zyklus des Projekts. Vor der Kamera Mentee Tina Balzli (links) und Mentee Veronika Neruda, damals beide engagiert in der Unipolitik. Veronika Neruda leitete das Projekt ab dem 3. Zyklus auf Seiten der SAJV.

«Und letztlich profitierte ich auch viel von der Person Doris Stump selbst. Das heisst, ich sah, wie sie mit den Menschen umgeht, mit ihnen spricht, sich innerhalb dieser Strukturen bewegt... Man überlegt sich, ob man das ähnlich machen würde und könnte. Das ist dann schon eine Art Vorbild.»

Das Mentoringjahr erwies sich so gesehen als «Starting-Point», denn es machte Patrizia Mordini auf Dinge aufmerksam, nach denen sie dann die Fühler weiter ausstreckte. Kein Mentoring entbindet aber von der Pflicht, nachher weiter an sich zu arbeiten und sich weiterzubilden: «Mentoring ist kein Selbstbedienungsladen, in dem man sich die Dinge einfach holen kann.»

Von Mentoring als Konzept überzeugt

Patrizia Mordini ist von Mentoring als Form der Förderung ausserordentlich überzeugt. Daher hat sie auch das Mentoringprogramm *womentoring* mitbegründet. «Von meinem Hintergrund her – ich komme weder aus einer Politiker- noch einer Akademikerfamilie, sondern mein Vater kam als Gastarbeiter in die Schweiz – waren die Kontaktmöglichkeiten, die sich durch das Mentoring eröffnet haben, ausserordentlich wichtig. Denn über ein familiär bedingtes, grosses Netz verfügte ich in dem Sinne nicht.» Aus dieser Überzeugung heraus wünscht sich Patrizia Mordini eine grosse Verbreitung von Mentoringprogrammen: «Ich finde, Mentoringprogramme sollten breit getragen und zu

Teilen öffentlich finanziert werden! Sie sollten also beispielsweise auch in Parteien durchgeführt werden, so wie die SP Bern jetzt gerade ein Mentoringprojekt für Frauen aufbaut.» Dabei verlangt sie neben allgemeinen Jugendförderungsprogrammen weiterhin spezielle Angebote nur für Frauen: Nicht nur wegen der individuellen Förderung junger Frauen, sondern auch und gerade wegen der Sensibilisierung für Genderthemen: «Solche Mentoringprogramme zeigen einem, dass es eine gläserne Decke für Frauen gibt, bei der sie nicht weiterkommen. Das hat mit strukturellen und kulturellen Barrieren zu tun, wodurch Frauen nach wie vor seltener in gewisse Positionen kommen als Männer und Ungleichheit entsteht.» Zwar könne Mentoring alleine diese Gesellschaftsstrukturen nicht verändern. Im Kleinen hätten Mentoringprogramme aber eine strukturelle Wirkung: «Das ist ein Sichtbarmachen der Problematik, auch durch die Medien, es schafft also Bewusstsein. Wenn die Teilnehmerinnen nachher das Gelernte in ihre Verbände zurücktragen, werden auch dort Strukturen verändert. Ausserdem können Mentees zu Vorbildern für andere junge Frauen werden.» Unter bestimmten Voraussetzungen könnte sie sich sogar vorstellen, Männer als Mentoren zu engagieren, wenn sich nicht genügend Mentorinnen finden. «Die betroffenen Mentees würden zu ihren Präferenzen bezüglich Mentorin oder Mentor befragt, und der Gendergedanke bliebe erhalten. Die Mentees müssten aber weiterhin Frauen bleiben, weil man sie ja fördern will.»

Ein Kontakt, der heute noch besteht

Und wie sieht es nach fünf Jahren mit dem Kontakt zur Mentorin und den Mit-Mentees aus? Das Netzwerk zu Letzteren besteht nicht mehr. Anders hingegen die Situation mit der Mentorin: «Ich spreche selbst nach fünf Jahren noch von Doris als *meiner* Mentorin. Natürlich haben die Treffen mit der Zeit abgenommen. Als es letztes Jahr bei mir aber darum ging, ob ich nun für den Stadtrat kandidieren soll oder nicht, da telefonierte ich mit Doris und fragte sie nach ihrer Meinung. Sie stellte mir dann gute Fragen: Wie ist es mit dem Studium, wie beruflich? Das war spannend und ich war sehr froh um ihr Feedback. Am Schluss sagte sie dann zu mir: Mach es! Das hat mir gezeigt, dass ich selbst nach fünf Jahren noch zu meiner Mentorin gehen kann, wenn ich ein bestimmtes Anliegen habe. Die Entscheidung konnte und kann sie mir natürlich nicht abnehmen, die liegt in der Verantwortung der Mentee. Aber es ist schön, dass sie immer noch da ist!»

Anmerkungen

1 www.marche-mondiale.ch

2 <http://subwww.unibe.ch/womentoring>

3 Literaturhinweis zu *womentoring*: Gül, Leyla & Mordini, Patrizia: *womentoring* – ein Mentoringprogramm von und für Studentinnen an der Uni Bern. Bilanz zum ersten schweizerischen Mentoringprogramm von und für Studentinnen an der Uni Bern. Mit einem Leitfaden. Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, Universität Bern 2003.

4 z.B. Pusch, Luise: *Das Deutsche als Männer-sprache: Aufsätze und Glossen zur feministischen Linguistik*. Frankfurt a. M. 1996, oder Tröml-Plötz, Senta: *Frauensprache – Sprache der Veränderung*. Frankfurt a. M. 1983.

Fotos

Margareta Sommer / zvg.

Franziska Lombardi (vgl. das Porträt von Judith Stamm) führte das Interview mit Patrizia Mordini im Juni 2005 in Bern.

Junge Frauen auf ihrem Weg bestärken

Nationalrätin Doris Stump, Mentorin im 1. Zyklus (2000/2001), erlebte ihre Rolle als Doppelmentorin sehr positiv.

Interview: FRANZISKA LOMBARDI

Die Germanistin Doris Stump (*1950) ist seit 1990 SP-Gemeinderätin in Wettingen AG (Nebenamt/Exekutive) und seit 1995 Nationalrätin. Ausserdem leitet sie seit vier Jahren den eFeF-Verlag, der sich auf Literatur von Frauen und zu Gender Studies spezialisiert hat. Als Mentorin des ersten Zyklus betreute sie zwei Mentees gleichzeitig.

Warum haben Sie gleich beim ersten Zyklus des Mentoringprojektes mitgemacht?

Meine Erfahrung ist, dass sich Frauen weniger für politische Ämter aufdrängen als Männer. Deshalb wollte ich Aktivitäten, welche die politische Partizipation von Frauen fördern, unterstützen. Das ist auch gut für den Nachwuchs in unserer Partei. Zudem wäre ich selbst als junge Frau manchmal froh gewesen, jemanden zu haben, mit dem oder der ich hätte darüber sprechen können, was ich erlebe und wo ich Schwierigkeiten habe.

Sie betreuten zwei Mentees auf einmal, wie kam das?

Ich meldete mich beim 1. Zyklus aufgrund der Ausschreibung der SAJV an. In der Annahme, dass ich eine Mentee erhalten würde, ging ich dann an die Auftaktveranstaltung. Dort traf ich meine Mentee, die in mir gleich noch eine Freundin vorstellte, die auch mitmachen wollte. Im ersten Moment dachte ich: «Um Himmels Willen!», fand dann aber: «Es ist eine spannende Sache, ich probiere es mit zwei Mentees gleichzeitig!» Viel Zeit zum Überlegen hatte ich ja nicht. Ich hätte zwar Nein sagen können, aber es standen nicht mehr Mentorinnen zur Verfügung. Da beide meiner Mentees in Bern studierten und wohnten, schien mir der Aufwand erträglich. Ausserdem hatten beide explizit eine SP-Frau als Mentorin gewünscht.

Konkret: Wie bringt man zwei Mentees auf einmal unter einen Hut?

Ich erlebte es als erleichternd, dass meine zwei Mentees am selben Ort (Uni Bern) studierten und dort uni- und studentInnenpolitisch aktiv waren. Deshalb interessierten sie sich für ähnliche Fragestellungen. Und die waren sehr konkret: Die Männer im Studierendenrat wollten die Frauenquote abschaffen. «Wie verhindern wir das?» Wir haben Argumente zusammengetragen und gemeinsam die nächste Sitzung vorbesprochen. Als sie sich schliess-

lich durchsetzen konnten, freuten wir uns gemeinsam über diesen Erfolg.

Mir wurde einmal mehr bewusst, dass das Wissen über männliches und weibliches Gesprächsverhalten heutigen Frauen nicht (mehr) vermittelt wird. Meine Mentees kamen nämlich mit Fragen, die wir bereits in den 70er und 80er Jahren diskutiert hatten: «Die Männer in unserer Gruppe lassen uns nicht ausreden, sie werten unsere Anliegen ständig ab. Wie können wir uns Gehör verschaffen?»

Können Sie ein Beispiel geben, was Sie mit «männlichem» und «weiblichem» Gesprächsverhalten meinen?

Das sind Erkenntnisse, welche aus der feministischen Linguistik stammen. In Untersuchungen über das Gesprächsverhalten wurde herausgefunden, dass Männer häufiger das Wort ergreifen und länger sprechen als Frauen, dass Männer Frauen eher unterbrechen als umgekehrt und dass Männer selten nur eine Aussage machen, sondern gleich eine Aufzählung starten und mit einem einleitenden «erstens» ihre Rede scheinbar strukturieren. Wenn man dann genau hinhört, fehlt oft das «zweitens». Die Scheinstruktur dient dazu, sich wichtig zu machen. Frauen da-

gegen haben die Tendenz, das, was sie zu sagen haben, so zu verknappen, dass man es entweder nicht mehr versteht oder aber dass es bedeutungslos wirkt. Wer solches Gesprächsverhalten durchschaut, kann sich darauf vorbereiten, kann Gegenstrategien entwickeln. Frauen müssen sich mehr Raum nehmen in Gesprächen, auf ihren Positionen länger beharren. Solche Strategien besprachen wir gemeinsam, so dass die Mentees selbstbewusster auftreten konnten und sich nicht mehr von abwertenden Bemerkungen der Männer verunsichern liessen.

Kommen wir zurück zur Gestaltung der Beziehung. Wie sah diese aus?

Wir trafen uns regelmässig, etwa einmal pro Monat. Hinzu kamen Mails oder Telefonate zwischendurch. Einmal kamen sie zu mir nach Wettingen und sie luden mich einmal zu einem Essen in der Berner WG ein. Natürlich besuchten sie auch das Bundeshaus und beobachteten in der Wandelhalle die Kontakte zwischen ParlamentarierInnen und LobbyistInnen. Wir gingen auch immer etwas miteinander essen und diskutierten in ungezwungener Atmosphäre. Und wenn eine der Mentees eine Rede oder ein Votum schrieb, woll-



Austausch im grossen Kreis, Zyklus 1. Von links: Hedy Holliger, Mentorin; Karin Schwitter neben ihrer Mentorin Cécile Bühlmann; Barbara Berger, Mentee; Doris Stump, Mentorin; Angéline Fankhauser, Mentorin; Annemarie Huber-Hotz, Mentorin; Stefanie Baumann, Mentorin; Veronika Neruda, Mentee.

ten sie jeweils meine Meinung hören. Sie waren schliesslich so überzeugt von der Notwendigkeit dieser Art von «Empowerment», dass sie selber einen Rhetorikkurs für die Studentinnen der Uni Bern organisierten. So wollten sie ihre Erfahrungen anderen Studentinnen zugänglich machen.

Mit der Zeit realisierte ich dann, dass sie zwei völlig verschiedene Persönlichkeiten sind. Die eine konnte sich besser holen, was sie brauchte. Sie rief mich an und bat mich, ihre Rede kritisch zu kommentieren, was ich selbstverständlich auch tat. Die andere Mentee war zurückhaltender. Sie entwickelte ihre Projekte selbstständig, fragte selten, ob ich ihr dazu ein Feedback geben würde. Da musste ich einfach aufpassen, dass ich der einen nicht mehr Bedeutung gab und die andere zu kurz kam, nur weil sie unterschiedliche Charaktere hatten.

Was wir inhaltlich diskutierten, kam immer von den Mentees aus. Wir hatten am Schluss ein sehr vertrautes Verhältnis, so dass wir auch sehr persönliche Erfahrungen austauschten. Ich denke, dass ich sie vor allem bestärkte, an etwas dran zu bleiben, etwas auszuprobieren und sich ernst zu nehmen. Mit dem Resultat bin ich sehr zufrieden, beide haben unterdessen das Studium abgeschlossen und sind nun politisch aktiv, wobei sie das wohl auch ohne mich gemacht hätten. Ich konnte sie auf ihrem Weg vielleicht etwas bestärken.

Würden Sie erneut zwei Mentees gleichzeitig betreuen?

Ich kann natürlich nicht beurteilen, wie es mit nur einer Mentee wäre. Aber ich hatte das Gefühl, dass diese beiden Frauen auch voneinander profitierten. Wenn die eine ein Problem besprechen wollte, dann lernte auch die andere etwas. Mit diesen beiden Frauen würde ich es wieder machen. Ich kann mir sogar vorstellen, dass es nur mit einer alleine etwas schwieriger ist. Meine zwei Mentees hatten bereits miteinander besprochen, was sie mit mir diskutieren wollten, bevor sie zu einem Treffen mit mir kamen, und stärkten sich so gegenseitig. Es braucht ja auch einen gewissen Mut, von einer Nationalrätin einen Termin oder einen Kommentar zu einem Text einzufordern.

Erachten Sie es denn als sinnvoll, dieses Modell grundsätzlich zu übernehmen?

Man muss überlegen, unter welchen Bedingungen das Sinn macht. Gruppenmentoring ist dann eine gute Möglichkeit, wenn die Mentees im Prinzip im selben Bereich arbeiten. Und es muss den Freiraum geben, dass eine Mentee auch einmal ein Einzelgespräch verlangen kann. Gruppenmentoring bedeutet letztlich wohl einen grösseren Aufwand für die Mentorin. Ich

bekam dann eben zwei Texte zum Lesen und Kommentieren. Wenn noch Einzelsitzungen dazukämen, wäre die zeitliche Belastung vielleicht an der Grenze des Vertretbaren. Wobei es ja eine offene Frage ist, welchen Aufwand die Mentorin betreibt, wie intensiv sie die Mentees begleiten und betreuen will. Ich jedenfalls fand es immer spannend mit diesen beiden Frauen. Für mich war daher die Frage nach dem Aufwand nicht entscheidend, trotz der manchmal beträchtlichen Schwierigkeiten, einen geeigneten Termin zu finden. Insgesamt war es eine sehr gute Erfahrung – eigentlich begeisternd.

Besteht der Kontakt heute noch?

Wir sehen uns noch gelegentlich, manchmal auch zufällig. Ich habe zudem vier sehr strenge Jahre hinter mir. Hin und wieder kommt eine Anfrage per Mail, die ich dann gern beantworte, oder ein Anruf. Der Kontakt ist unkompliziert und immer noch herzlich.

Kommen wir allgemein auf Mentoring als Fördermassnahme zu sprechen: Was halten Sie von der Kritik, Mentoring habe nur individuelle Wirkungen, nicht aber strukturelle?

Ja, das ist so. Ausser, dass die Durchführung von Mentoringprojekten an sich eine strukturelle Veränderung ist, indem Frauen auch damit beginnen, was Männer immer schon gemacht haben, nämlich sich gegenseitig zu unterstützen und zu fördern. Das ist eine strukturelle Veränderung. Die Gesellschaft als Ganzes wird dadurch allein aber noch nicht verändert. Frauen sind noch lange nicht gleichberechtigt, daran müssen wir noch weiter arbeiten und dazu braucht es mehr junge Frauen.

Ist Mentoring geeignet, um das politische Engagement von Frauen zu fördern?

Ja, davon bin ich überzeugt. Wenn sich eine junge Frau informieren oder genauer anschauen will, was da auf sie zukommt, dann kann ein Mentoring sie ermutigen, in die Politik einzusteigen. Ein Grundinteresse bei der Mentee ist allerdings Voraussetzung.

Dann reicht es auch zukünftig nicht, Männer und Frauen gleichermaßen zu fördern?

Männer wurden schon immer und werden nach wie vor stärker gefördert in der Politik und in der Wirtschaft als Frauen. Erst wenn Frauen gleich viel persönliche und strukturelle Förderung erhalten, werden sie «gleichermaßen» gefördert.

Warum führen die Parteien keine solche Projekte durch?

Was es braucht, ist eine Infrastruktur, die Ausschreibungen macht, Mentorinnen sucht, ein Begleitprogramm organisiert.

Parteien können das machen, das würde aber Frauen ausschliessen, die noch nicht in einer Partei sind. Parteien konzentrieren sich auf Personen, welche in diese Partei eintreten, bzw. in dieser Partei aktiv sein wollen. Das war ja genau der Vorteil dieses Mentoring-Projektes, dass es offen war, keine organisatorische Zugehörigkeit verlangte. Parteien werden noch nicht organisierte junge Frauen kaum motivieren können, an einem solchen Projekt teilzunehmen.

Sollte das Projekt Ihrer Meinung nach verändert werden?

Wenn junge Frauen zwischen 16–25 Jahren angesprochen werden sollen, dann finde ich Mentoring super. Wichtig wäre allerdings, dass in allen Regionen der Schweiz solche Angebote gemacht werden. Politik findet zuerst auf lokaler und kantonaler Ebene statt. Da könnten sicher noch viele junge Frauen gewonnen werden.

Foto

Margareta Sommer / zvg

Franziska Lombardi (vgl. das Porträt von Judith Stamm) führte das Interview mit Doris Stump im Juni 2005 in Bern.

«Man hat ein gemeinsames Ziel vor Augen, und das will man erreichen»

Interview mit Beatrice Mazenauer, Mentorin, und Isabel Mutti, Mentee im 4. Zyklus (2004/2005)

Interview: FRANZISKA LOMBARDI

Dr. iur. Beatrice Mazenauer (*1951) ist seit 10 Jahren Zentralsekretärin des Spitex Verbandes Schweiz. Im 4. Zyklus (2004/2005) war sie Mentorin von Isabel Mutti.

Isabel Mutti (*1975) ist Primarlehrerin einer 1./2. Klasse und Kantonsleiterin der Pfdi des Kantons Bern.

Wieso nahmen Sie am Mentoringprogramm teil?

Beatrice Mazenauer (BM): Es hiess, es habe mehr Mentees als Mentorinnen. Aus diesem Grund meldete ich mich an, aus schlechtem Gewissen heraus, als eine motivierte Frau, die ihr Wissen weitergeben möchte.

Isabel Mutti (IM): Dass Beatrice aus schlechtem Gewissen heraus mitmachte, das merkte man während diesem Jahr aber überhaupt nicht.

Bei uns hat jemand aus der Pfdibewegung Schweiz Mund-zu-Mund-Propaganda gemacht. Ich habe es zunächst aber ein Jahr hinausgezögert. Nach genauer schriftlicher Information meldete ich mich jedoch an, und zwar aus einem ganz konkreten Interesse heraus. Ich stellte nämlich fest, dass ich in meiner Arbeit bei gewissen Dingen an Grenzen stiess, nicht genau

weiter wusste und mir die Ideen fehlten. Darüber wollte ich mich mit jemandem austauschen. Ich wusste, dass ich keine Rezepte erhalten würde, wie man etwas machen soll, erwartete aber doch ein Aufzeigen von Möglichkeiten.

BM: Ich übernehme jetzt übrigens gerade wieder eine Mentee auf privater Basis. Es ist eine MBA-Absolventin der Uni Fribourg, welche in der Praxis erleben möchte, wie Frauen führen.

Welche Erwartungen setzten Sie in Ihre Mentorin?

IM: Für mich war klar, dass ich niemanden aus dem Bereich Politik will, weil diese Art der Erfahrung nicht mein Ziel war. Vielmehr habe ich gezielt eine Mentorin aus dem Non-Profit-Bereich gewünscht. Und sonst hatte ich keine grossen Erwartungen. Ich erinnere mich noch an die Auftaktveranstaltung. Da sollten wir Mentees uns bereits vorher Ziele überlegen, die wir im Mentoringjahr setzen wollten. Da habe ich Beatrice wohl etwas überfahren, weil ich als Ziel formulierte: Mich persönlich weiterentwickeln. Darauf meinst du: «Da weiss ich nicht, ob ich dir da behilflich sein kann.» Aber dann merkte

ich, dass das etwas ist, das einfach passiert und dessen man sich erst im Nachhinein bewusst wird.

BM: Ich kann mich ebenfalls erinnern, als du «Weiterentwicklung» als Ziel nannstest, entgegnete ich dir: «Das ist kein Ziel, sondern etwas, das von der Geburt bis zum Tode geschieht.» Und da war klar, dass wir das noch etwas exakter fassen mussten.

IM: Wir setzten dann einerseits weite Ziele, andererseits aber auch kleine, die man spontan einbringen oder die man schnell erreichen und abschliessen konnte. Für mich war der Austausch darüber wichtig, wie jemand dieselben Sachen in einer ganz anderen Organisation anpackt. Und natürlich war es auch der Wunsch nach einem Austausch mit einer Frau, weil ich den sonst nicht so hatte. Wobei, ich hätte es wohl auch mit einem Mann gemacht. Man diskutiert allerdings schon über andere Themen und auf eine andere Art mit einer Frau.

Welche Erwartungen hatten denn Sie an Ihre zukünftige Mentee?

BM: Ich erwartete eine offene, neugierige Frau, die vielfältige Erfahrungen machen will. Und diese Erwartungen sind mit Isabel erfüllt worden.

Was konkret machten Sie beide während diesem Jahr?

IM: Wir sind zusammengesessen und haben als Erstes mit der Agenda das Jahr im Voraus geplant. Beatrice sagte mir, welche Sitzungen spannend werden könnten. Diese Termine haben wir gleich am ersten Tag festgelegt. Für mich lohnte es sich, so anzufangen, denn im Unterschied zu anderen Paaren hatten wir einen ganz konkreten Aktivitätenplan erstellt. Im ersten Halbjahr nahm ich so vor allem als Zuschauerin und Beobachterin an Sitzungen teil. Im Schnitt haben wir uns etwa einmal pro Monat gesehen. Andere Mentoring-Paare haben sich da viel seltener getroffen.

BM: Nach dem ersten Halbjahr machten wir eine Evaluation: Was fehlte bisher? Wozu sind wir noch nicht gekommen? Was müssen wir tun, damit Isabel ihre Ziele erreichen kann?



Beatrice Mazenauer (links) und Isabel Mutti haben gleich zu Beginn des Jahres einen konkreten Aktivitätenplan erstellt.

IM: Genau. Und aufgrund dieser Befunde haben wir dann das zweite Halbjahr gestaltet. Beatrice nahm auch an Sitzungen teil, die ich leitete. Jede gemeinsame Aktivität haben wir nachher besprochen, was ich als sehr bereichernd empfand.

BM: Ich auch. Ich fand das interessant, in einen Jugendverband hineinschauen zu können, von dem man zwar weiss, dass er viel Gutes tut, aber nicht genau weiss, wie die Menschen darin arbeiten. Der Besuch der Pfadi-Sitzungen war auch für mich sehr spannend.

Können Sie etwas konkreter ausführen, welche Themen Sie angegangen haben?

BM: «Wie trete ich in meinen Sitzungen auf?», also Sitzungsleitung war ein Thema.

IM: Und ganz am Schluss hatte ich Schwierigkeiten innerhalb des Verbandes. Auch da haben wir geschaut, wie man das lösen kann. Hier war das Thema: Umgang mit Menschen in Problemsituationen.

Gibt es ein spezielles Ereignis, welches Ihnen besonders positiv oder negativ in Erinnerung blieb?

IM: Für mich nicht. Das ganze Jahr bleibt mir positiv in Erinnerung.

BM: Und Negatives gab es nichts. Das gemeinsame Jahr war spannend.

Wer ergriff denn jeweils die Initiative?

BM: Da habe ich Isabel vielleicht etwas überfahren. Ich wandte einfach eine Form von Mentoring an, welche ich selbst als Mentee in Kanada erleben durfte: Mitgehen und mithören. Die Fragen, welche die Mentee dabei interessieren, kommen dann von alleine. Dies fordert aber viel Eigeninitiative der Mentee.

IM: Manchmal, wenn ich bei euch an einer Sitzung war, erinnerte mich das an ähnliche Situationen bei uns in der Pfadi. Dann konnte ich direkt schauen, wie ihr reagiert.

BM: Wir haben natürlich die jeweiligen Sitzungen immer kurz vorbereitet, geschaut, worum es da geht. Und nachher haben wir das Erlebte nachbereitet.

IM: Und von wegen Initiative: Dadurch, dass wir das Jahr ja schon geplant hatten, war es bei uns nicht nötig, dass sich die eine oder andere meldete. Es war klar, dass und wann wir uns sehen.

Trafen Sie sich auch aus rein privatem Anlass oder besprachen Sie bei jedem Treffen ein konkretes Thema?

BM: Unsere Treffen umfassten fast immer einen beruflichen Teil. Wir gingen dann aber auch noch etwas zusammen essen oder trinken.

IM: Ja, dass wir auch einfach allgemein den «Kropf leeren» konnten, das kam nicht zu kurz.

Wenn Sie Ihre Mentoringbeziehung spontan mit einem Bild umschreiben müssten, welches wäre es?

IM: Ein Bild für unsere Beziehung könnte eine Tierhöhle, vielleicht eine Bärenhöhle sein. Ich durfte ab und zu in Frau Mazenauers Höhle (die Spitex-Höhle) schauen, um dann das Ganze auch bei mir, in meiner Höhle, auszuprobieren. Dabei war die Atmosphäre warm und angenehm, eben so wie ich es mir in einer Höhle vorstelle. Wir hatten eine sehr gute Beziehung.

Inwiefern besteht Ihr Kontakt heute noch?

BM: Wir haben uns jetzt nie mehr gesehen. Dieses Gespräch haben wir deshalb zum Anlass genommen, anschliessend zusammen essen zu gehen.

IM: Wir stehen aber schon noch in Kontakt. Jede weiss von der anderen, was bei ihr so läuft.

Ich würde jetzt gerne noch etwas stärker auf das Wie der Beziehung eingehen: Mentorin und Mentee kennen sich ja überhaupt nicht. Dann sieht man sich bei der Auftaktveranstaltung das erste Mal. Wie findet man anschliessend zueinander?

BM: Das ist wie am Arbeitsplatz. Dort muss man mit den verschiedensten Leuten zusammenarbeiten und einen Zugang zu ihnen finden. Insofern ist das wie überall. Man hat ein gemeinsames Ziel vor Augen, und das will man erreichen. Dann schaut man, wie man es erreichen könnte.

IM: Ja, das ist schon so. Und je nachdem verläuft das Jahr sehr befriedigend oder halt etwas weniger. Dieser Auftaktveranstaltung schaute ich durchaus mit etwas gemischten Gefühlen entgegen: «Wie ist wohl die andere? Ist sie mir sympathisch?» Wenn das der Fall ist, dann erleichtert es alles. Wenn nicht, muss man trotzdem versuchen, das Beste daraus zu machen. Es gibt allerdings wohl auch Konstellationen, wo sich das nicht bewerkstelligen lässt.

BM: Ich ging an die Auftaktveranstaltung und sagte mir: «Das sind alles motivierte junge Frauen. Das kommt gut!» So viel Erfahrung habe ich unterdessen, dass ich mit den unterschiedlichsten Menschen einen Umgang finde und man miteinander zurechtkommt.

IM: Das hast du mir auch so gesagt. Ich hatte ja zunächst Bedenken, ob es geht. Du dagegen meintest: «Doch, das kommt sicher gut.» Du hast allerdings noch etwas anderes gemacht, das für mich entscheidend war: Nachdem wir erfahren hatten, wer unsere Mentorin bzw. Mentee ist, schrieb Beatrice mir bereits ein Mail mit der Frage, ob wir nach der Auftaktveranstaltung zusammen essen oder einen Apéro nehmen wollten. Das kam bei mir sehr gut an, ich war positiv eingestellt und

freute mich auf die Auftaktveranstaltung. Bei anderen dagegen kam die Mentorin nicht einmal an den Auftakt. Das hätte mich schon eher negativ berührt, wenn man sich sozusagen noch selbst den Startschuss geben muss. Das hätte ich als sehr schwierig empfunden!

Braucht es bestimmte Voraussetzungen, damit die Beziehung klappt? Was können Sie empfehlen?

BM: Es braucht sicher eine gewisse Neugier, den Willen und das Interesse mitzumachen. Aufwand bedeutet die Teilnahme am Mentoringprogramm im Prinzip ja nicht, lässt man doch die Mentee an seiner Arbeit partizipieren. Die Mentee kommt halt einfach mit.

IM: Gut, das ist eine Frage der Sichtweise. Für gewisse Leute ist es wohl schon ein Aufwand, nach einer Sitzung zusammenzusitzen und das zu besprechen.

BM: Das darf nicht sein, sonst lässt man es besser bleiben!

IM: Eine wichtige Voraussetzung ist meiner Meinung nach, dass auf beiden Seiten eine gewisse Offenheit besteht: Man muss bereit sein, Neues anzugehen – gerade wenn man am Anfang das Gefühl hat: «Dieser Rat hier bringt mir doch nichts.» Und die Mentorin muss ebenso Offenheit zeigen und auf die Mentee als Person eingehen können.

BM: Wichtig ist ausserdem, dass die Mentorin die Grenzen und Möglichkeiten transparent macht. Es ergibt keinen Sinn, die Mentee frei wünschen zu lassen, was sie machen möchte. Dann verstreicht ein halbes Jahr und die Ziele sind nicht formuliert. Von daher kann man nur sagen: Das kannst du haben und mehr kann ich dir nicht bieten. Vielleicht ist das dann nur die Hälfte des Kuchenstücks.

IM: Ich habe das geschätzt, dass du mir gesagt hast, was überhaupt möglich ist.

Wie sehen Sie das: müssen sich Mentee und Mentorin vom Typ her irgendwie ähnlich sein?

IM: Ich glaube nicht, dass wir ähnliche Typen sind. Ich gehe es ganz anders an, eine Sitzung zu leiten oder Menschen zu führen. Aber das machte es auch spannend. Wenn man völlig gleich wäre, müsste man sich nicht austauschen.

Wie ist es mit dem Altersunterschied, machte sich der irgendwie bemerkbar?

IM: Das spielte für mich keine Rolle. Im Gegenteil, es war bereichernd, eine erfahrenere Person an der Seite zu haben.

Wo können Sie das Gelernte heute anwenden?

IM: Ich finde es schwierig, das an konkreten Beispielen festzumachen. Es sind so kleine Punkte, die ich heute bei der Leitung von Sitzungen anders mache als

noch vor einem Jahr. Zum Beispiel wenn zwischen den Anwesenden einer Sitzung eine Meinungsverschiedenheit entsteht, gehe ich das heute anders an. Da habe ich gelernt, gelassener zu bleiben und nicht nervös zu werden. Und sonst profitierte ich viel in Bezug auf mein Auftreten und dass ich genauer weiss, wie ich etwas haben will.

Wie beurteilen Sie andere Formen des Mentoring, beispielsweise mehrere Mentees pro Mentorin?

IM: Das würde wohl schwierig werden, da ich unsere Beziehung doch als intensiv erlebte. Ob das bei mehreren Mentees auch möglich wäre – ich habe eher das Gefühl, man wäre dann nur eine unter vielen. Man meldet sich auch deshalb an, weil man weiss, dass es eine Eins-zu-eins-Beziehung ist, in der man persönliche Gespräche führen kann. Ich könnte mir das deshalb eher nicht vorstellen.

BM: Ich hätte da ebenfalls Mühe. Das sieht für mich eher nach Schulklasse aus und nicht nach einer Fokussierung auf eine Person. Das wäre dann wirklich Arbeit. Man müsste schauen, dass keine der Mentees zu kurz kommt. Das würde mir zu schwierig. Ich würde mich nicht zur Verfügung stellen.

Was halten Sie von nur einem halben Jahr Programmdauer?

IM: Da müsste man sich extrem beeilen, damit man trotzdem profitieren kann. Es bräuchte vom Projekt her klare Vorgaben, was Mentorin und Mentee machen sollen. Bei uns war ja relativ wenig vorgegeben. Ich fand diese Dauer eigentlich ideal. Bei der Anmeldung war mir bewusst, dass das jetzt ein Jahr ist, das ich bestmöglichst nutzen sollte. Das müsste dann klarer verdeutlicht werden, damit die Mentees auch ein halbes Jahr optimal ausnutzen.

BM: Nun, im Prinzip können schon zwei Wochen gut sein, es kommt auf die Person an und auf die Ziele, welche die Mentee erreichen will.

Gibt es etwas, das Sie uns zum Schluss noch auf den Weg geben möchten?

BM: Ich würde es schade finden, wenn das Projekt nicht weitergeführt wird. Es wird immer junge Frauen geben, die daran interessiert sind. Und es wird immer Frauen geben, die sich als Mentorinnen zur Verfügung stellen. Erschöpft hat sich dieses Programm erst, wenn es keine jungen Frauen mehr gibt, die von den alten profitieren möchten.

IM: Aus meiner Erfahrung in einem Verband zeigt sich immer wieder, dass es schwierig ist, junge Leute für ein Engagement zu überzeugen. Wenn man das in Verbindung mit einem Mentoring anbie-

ten könnte: «Du hättest da ein Jahr lang Begleitung», dann würden sich das mehr junge Menschen zutrauen. Insbesondere bei Frauen ist es leider immer noch so, dass sich das viele nicht zutrauen. Es ist stets einfacher, einen Mann für ein Amt zu finden als eine Frau. Von daher muss das Mentoring weitergehen!

Franziska Lombardi (vgl. das Porträt von Judith Stamm) führte das Interview mit Beatrice Mazenauer und Isabel Mutti im Juli 2005 in Bern.

Foto

Margareta Sommer / zvg

«Mettre un pied dedans pour voir comment ça marche de l'intérieur»

Stéphanie Apothéloz, mentee de la 1ère volée en 2000/2001, a fait l'expérience que le mentoring rend possible l'adhésion à un parti politique

Propos recueillis par: **FABIENNE ROUVINEZ TÄUBE**

Stéphanie Apothéloz, 28 ans, partage son temps de travail entre l'Office fédéral de la statistique à Neuchâtel comme déléguée à l'égalité depuis mars 2002 et le bureau vaudois de l'égalité depuis juillet 2005 où elle a un mandat dans le domaine de la violence conjugale. Sociologue de formation, elle a été assistante au bureau de l'égalité de l'Université de Lausanne. Sa menta Thérèse Meyer était conseillère nationale représentante du PDC fribourgeois, actuellement (2005) elle préside le Conseil national.

Quelle était ta situation au moment du mentoring?

J'étais aux études et déjà pas mal engagée dans les groupes féministes de l'université, je préparais mon diplôme de sociologie, et j'ai entendu parler du mentoring au cours «femmes et société», donc je me suis inscrite pour la première volée. J'avais 23 ans au moment du mentoring. J'ai été très attirée par le texte du dépliant «partager l'intimité d'une femme engagée en politique». Je crois qu'à l'époque je ne savais pas très bien ce que c'était qu'une conseillère nationale. Je ne comprenais pas bien le fonctionnement du parlement. Mettre un pied dedans pour voir comment ça marchait de l'intérieur, en plus avec une vision un peu femme et féministe, ça m'intéressait beaucoup! Je sentais que j'avais beaucoup à apprendre et que c'était l'occasion de le faire de façon complète et rapide.

Comment s'est déroulée ton année de mentoring?

Pendant cette année de mentoring, j'ai l'impression d'avoir vu énormément de choses. Thérèse ma menta m'a invitée à venir au parlement pour le débat sur l'assurance maternité. Et voilà j'ai pu y aller sans prendre de rendez-vous. Je suis entrée dans ce palais comme si j'y habitais, c'était vraiment un sentiment génial! Et passe Blocher et passe un tel, c'était incroyable. Toutes ces personnes qui sont complètement abstraites, on les voit dans le journal et puis tout à coup on est au parlement et à la même cafétéria en train de boire un café. Ça rend tout ça beaucoup plus proche. Vraiment ça c'était formidable. Puis par la suite Thérèse m'a montré toutes les

étapes du déroulement des réunions de groupe du PDC à Fribourg. J'ai trouvé que j'avais beaucoup de chance, car pour une discussion au sujet de l'Europe, Deiss était présent. C'est spécial de serrer la main de Deiss et Thérèse qui dit «voilà c'est ma mentee, dans le cadre d'un projet qui encourage les jeunes filles pour qu'elles entrent en politique». C'est quand même quelque chose. Ce sont des personnes dans lesquelles on met beaucoup de confiance.

Quels ont été tes acquis grâce au mentoring?

J'ai vraiment le sentiment d'avoir eu un panorama très complet et une intimité avec le monde politique que je n'aurai pu avoir autrement. C'est pendant cette année de mentoring que c'est devenu possible pour moi d'entrer dans un parti politique.

Avant le mentoring S. Apothéloz était déjà intéressée par les questions sociales et féministes, le mentoring a rendu l'idée d'entrer dans un parti proche et plausible. Grâce au modèle que représentait sa menta, elle a réalisé que c'était possible d'être une femme militante qui en fait beaucoup. A la fin du mentoring en 2001 elle se rendait compte qu'elle était plus à gauche que

sa menta. Elle n'aurait pas osé s'inscrire dans un autre parti à ce moment-là car elle aurait été un peu mal à l'aise par rapport à elle. Il y avait de toute façon assez peu de chances qu'elle s'engage dans le même parti qu'elle, car il était quasi inexistant dans le canton de Vaud où vit S. Apothéloz. D'ailleurs elles ont eu parfois des prises de positions différentes, notamment à l'occasion de la votation sur l'avortement. A la fin du mentoring, S. Apothéloz s'est trouvée un peu démunie face à la réalité de la politique locale, elle ne savait pas comment s'approcher d'un parti politique. Aujourd'hui ça lui paraît plus simple avec Internet. Elle aurait souhaité une dernière réunion de mentees pour en discuter ou un mode d'emploi car elle avait croisé assez peu de monde du réseau de la politique locale lausannoise. Elle a finalement adhéré au parti socialiste il y a quelques mois seulement, cinq années après son mentoring qui avait permis qu'elle s'engage auparavant dans de nombreuses causes. Durant ses activités, elle a rencontré beaucoup de personnes qui lui ont dit qu'elle devrait faire de la politique et qu'il ne fallait pas trop tarder. L'éventualité de se mettre sur une liste du Conseil communal a fait son chemin depuis le mentoring, après avoir pris conscience de l'engagement, de la visibilité et du temps que



En tandem les femmes avancent plus vite en politique: Stéphanie Apothéloz (devant) avec sa menta Thérèse Meyer en route dans la «Berne fédérale».

cela impliquait. Du coup elle s'est inscrite cette année au parti afin de pouvoir figurer sur les listes pour les prochaines élections.

Grâce au mentoring j'ai tout compris du fonctionnement du système, ce qu'aucun livre n'explique. Au niveau pratique, quand je suis revenue vers mes groupes associatifs et féministes, j'étais la seule qui savait comment ça marchait et c'est à moi qu'on s'adressait. Ça m'a permis de comprendre mieux comment ça se passait au niveau communal et cantonal. Par exemple en tant que membre active au sein d'une association à but culturel qui cherche à ouvrir un club de rock à Lausanne pour organiser des concerts, le mentoring a eu une influence sur moi dans la mesure où je sais comment préparer un dossier et j'ose ensuite aller le présenter à tous les partis politiques. Au début, dans cette association, j'étais la seule parmi les filles et les jeunes qui osait sans hésiter aller à la rencontre des politiciennes et des politiciens, et c'est évident que c'est grâce au mentoring.

Qu'as-tu pensé des ateliers entre mentees?

J'ai beaucoup aimé ces ateliers où l'on était toutes ensemble et l'on discutait avec d'autres femmes. J'ai par exemple constaté que les politiciennes et les politiciens avaient besoin d'idées provenant de la base, de nous, pour travailler. A Lausanne j'ai observé que c'était pareil, dans le cas du club de rock, les politiciens et politiciennes étaient intéressés à soutenir un projet mais avaient besoin que nous, les jeunes, allions leur expliquer comment agir. Ce que nous avons fait et qui a été tout à fait apprécié.

Ces ateliers furent essentiels; rien que pour rencontrer les filles qui participaient également au programme de mentoring «de femme à femme», pour avoir connaissance d'autres approches. C'était très important, même pour des choses toutes bêtes, pour s'échanger des tuyaux concrets, comment par exemple favoriser des rencontres avec sa menta en allant aux séances où elle allait de toute façon, ce que je faisais avec Thérèse.

Dans quelle mesure ta menta a-t-elle été un modèle?

Tout en étant politicienne, Thérèse est très à l'écoute des autres. Concernant le projet de congé maternité, après l'échec de 1999, elle est allée consulter tout le monde avec sa nouvelle proposition d'intégrer l'assurance maternité dans les APG pour être sûre de proposer un projet qui mette tout le monde d'accord. De fait, comme Thérèse, c'est un peu toujours comme ça que j'ai travaillé. Avant d'imposer un projet aux gens, je préfère aller en discuter à gauche, à droite, ainsi quand

je propose le projet j'ai déjà un soutien, plus besoin de le gagner.

Le mentoring m'a permis d'avoir beaucoup plus confiance en moi. Je voyais Thérèse travailler, son discours à moitié près, elle le finissait sur le fond de la table, et ça se passait quand même très bien. C'est vraiment une chance d'avoir quelqu'un de visu qui nous raconte les choses, d'être assise autour d'un café avec Thérèse et de l'entendre dire «J'avais vraiment peur mais j'en suis revenue». Ça a porté ses fruits. J'ai osé faire les premiers débats, conférences ou autres, et maintenant de fil en aiguille, je n'ai plus peur. Je sais que je vais réussir à expliquer mon sujet aux gens parce que je le connais bien.

As-tu suivi des conseils concrets de ta menta?

Oui, notamment celui d'accepter des responsabilités dans des associations pour préparer le terrain. Je me suis mise dans les comités de toutes les associations où je suis très engagée. Dans l'association culturelle «e la nave va» je suis secrétaire, c'est moi qui signe les lettres, qui me positionne, c'est un des postes les plus visibles et prestigieux. Je suis également engagée dans «femmes en colère»,¹ dont je fais le site Web (www.femmesencolere.ch), ce qui est une position importante. Je fais partie des initiatrices de la «meute suisse», association contre les pubs sexistes (www.lameutesuisse.ch); pour le fonctionnement pur nous sommes deux, et je suis dans le top 2.

Le mentoring t'a-t-il ouvert les yeux sur certaines réalités?

J'y ai aussi rencontré des femmes politiciennes élues au parlement qui n'étaient pas tellement sensibilisées aux questions concernant les femmes, ça m'a rendue un peu triste. Des femmes parlementaires sont venues témoigner comment elles étaient arrivées là, la première avait adopté un enfant de 7 ans, l'autre avait épousé un homme de 60 ans déjà à la retraite. C'était un peu bizarre comme modèles, et elles nous présentaient ça comme tellement traditionnel et normal. J'aurais préféré qu'elles me disent que ça n'avait pas été facile mais qu'elle était en train de mettre en place une garderie. C'était finalement très intéressant pour moi, car ces femmes je ne les aurais jamais entendues dans un autre cadre. Ça me permettait d'écouter leurs arguments et leurs justifications pour mieux comprendre que je n'y adhérais pas.

Quelle a été l'importance du réseau créé suite au mentoring?

Les rencontres avec les politiciennes et les politiciens rendent plus facile le fait d'aller leur serrer la main. Par exemple

j'ai rencontré Maria Roth-Bernasconi et quand j'ai mentionné avoir fait partie de ce programme de mentoring «de femme à femme», elle a tout de suite su qu'elle pouvait me parler plus concrètement des choses. Et quant au réseau des mentees, vu que je suis engagée dans la culture et le social, j'ai croisé plusieurs mentees dans mon engagement militant et estudiantin, dans le bureau de l'égalité aussi.

Ta carrière professionnelle a-t-elle été facilitée par le mentoring?

Il est évident que pour le poste à l'université de Lausanne en tant qu'assistante au bureau de l'égalité, le fait d'avoir participé au mentoring a totalement soutenu ma candidature. De toutes les candidates au poste, j'étais la seule qui avait vécu un projet de mentoring de l'intérieur.

Que penserais-tu d'un mentoring plus local?

Je me suis inscrite au mentoring, attirée par le fait de partager la vie des parlementaires. A l'époque je n'aurais pas été intéressée par le contact avec une conseillère communale à Lausanne, car je ne connaissais pas leur nom et ne savais pas à quoi elle servait. Il y a un prestige qui est rattaché à la politique et ce prestige ne vient pas des conseillers communaux, mais des politiciennes et politiciens à Berne.

Est-ce que les partis pourraient prendre le relais de la CFQF² et du CSAJ³ pour organiser le mentoring?

Si on veut que des jeunes femmes s'engagent dans la vie publique, je pense que si on relègue la tâche aux partis, on perd complètement l'objectif. Le mentoring s'adresse quand même à des filles qui ne savent pas encore très bien ce qu'elles se veulent. Si elles savent déjà qu'elles veulent aller dans un parti, elles y vont et n'ont pas besoin du mentoring. Il me semble que le rôle de la CFQF et du CSAJ est plutôt de créer des vocations chez les jeunes filles. Certains partis organisent déjà une forme de mentoring pour les jeunes femmes, d'autres ne le feront jamais car c'est une mesure positive. En tout cas je n'aurai pas besoin d'un mentoring maintenant au sein du parti.

Vu qu'il est difficile à trouver des femmes mentas en suffisance, que penses-tu du fait de les remplacer par des hommes mentors?

C'est dommage car c'est évident que ce n'est pas la même chose. Je ne vais pas demander à un homme comment il a fait avec ses enfants, je le sais déjà. Même les hommes qui sont très engagés sur la voie de l'égalité – c'est ma pratique professionnelle qui me le dit – ont une attitude qui ne convient pas, bien souvent paternaliste.

Est-ce que le mentoring travaille en faveur de l'égalité entre femmes et hommes, est-ce qu'il a un effet structurel?

Si je parle d'un mentoring que je connais un peu mieux, celui qui se passe dans les universités, il y a des prises de conscience évidentes au niveau des professeur-e-s, hommes ou femmes, parce que les mentees leur posent des questions auxquelles ils n'avaient jamais pensé et proposent des solutions auxquelles ils n'avaient jamais pensé non plus. Il y a des réunions entre mentas et mentors qui proviennent de toutes les facultés, et ça crée un réseau extra facultaire. Entre parlementaires mentas il y avait aussi des discussions, et dans ce sens-là je pense que ça change les structures. Il peut y avoir une influence rien que lors du vote du budget pour le bureau de l'égalité par exemple.

Notes

- 1 Le mouvement «femmes en colère» est né en 2003 pour lutter contre les inégalités, pour afficher la COLÈRE des femmes partout, sur le site web, dans les urnes, mais surtout dans la rue!
- 2 Commission fédérale pour les questions féminines.
- 3 Conseil Suisse des Activités de Jeunesse.

Photo

Margareta Sommer / DR

Fabienne Rouvinez Täube (voir l'entretien avec Catherine Läubscher Paratte et Laure Grüner) a mené l'entretien en juin 2005 à Neuchâtel.

«Mein Ziel ist es, diese Bescheidenheit abzulegen»

Monika Tschumi, Mentee im 5. Zyklus 2005/2006, ist begeistert, eine Kommunikationsfachfrau als Mentorin zu haben

VON FRANZISKA LOMBARDI

Die 27-jährige Monika Tschumi studiert an der Uni Bern Politikwissenschaften und Staatsrecht. Europarecht und Völkerrecht hat sie bereits abgeschlossen. Zum Zeitpunkt unseres Gesprächs absolvierte sie im Rahmen ihres Studiums ein halbjähriges Praktikum bei Young European Swiss (YES), der Jugendorganisation der «Neuen Europäischen Bewegung Schweiz» (nebs). Bei dieser Organisation ist sie schon länger aktiv.

Im Ausland fürs Projekt angemeldet

«Ich war gerade in Belgien, während meines Auslandssemesters. Dorthin leitete mir der Koordinator der YES das Mail mit der Ausschreibung des 5. Zyklus weiter. Daraufhin entschied ich mich spontan zur Anmeldung, denn ich hatte oft das Gefühl: Jetzt habe ich bald das Studium hinter mir, nun ist es Zeit, dass ich Kontakte knüpfe, die mir den Einstieg ins Berufsleben erleichtern. Bis dahin konnte ich nie auf Vitamin B durch mein Umfeld zählen. Insofern war das die Gelegenheit für mich.»

Bis dahin hatte Monika Tschumi noch nichts von diesem Mentoringprogramm gehört. Mentoring als solches war der jungen Frau aber nicht fremd, da sie sich bereits am Institut für Politikwissenschaften an einem Mentoringprojekt beteiligt hatte. Dieses richtete sich an Frauen und Männer. Monika Tschumi erhielt dort einen Mann als Mentor zugeteilt. Insgesamt profitierte sie nur bedingt, weil sie keine akademische Karriere einschlagen möchte. Der Anstoss, bei YES aktiv zu werden, kam allerdings von dort. Und das löste dann die ganze «Lawine» aus.

Eine Politikerin als Mentorin erwartet

«Aus dem Projektbeschrieb konnte ich schon entnehmen, dass «von Frau zu Frau» stärker praxisorientiert ist als das andere. Und der Gedanke, eine Politikerin als Mentorin zu haben, gefiel mir sehr gut. Bereits beim Ausfüllen des Fragebogens merkte ich allerdings, dass meine Wünsche nicht unbedingt nur von einer Politikerin abgedeckt werden können. Als ich einige Zeit später Post von der SAJV bekam, war die Anspannung sehr gross. Schliesslich wollte ich ja durch meine

Mentorin alle Politikerinnen kennen lernen! Etiennette Verrey, Vizepräsidentin von alliance F.¹ Hmm...wer ist das?! Nun gut, dachte ich, ich lasse es auf mich zukommen. Ein bisschen enttäuscht war ich schon. Unterdessen hat sich dieses Gefühl komplett geändert. Durch mein Praktikum und Engagement bei der YES und nebs lerne ich bereits viele Politikerinnen und Politiker kennen oder Leute, die sich im nationalen Politzirkus auskennen, Etiennette hingegen fordert und fördert mich in anderen Bereichen sehr: Ich bin jemand, die es vorzieht, im Hintergrund zu arbeiten und selten den Mut hat, hinzustehen und zu sagen: Voilà, das habe ich gemacht! Mein Ziel ist es, diese Bescheidenheit abzulegen. Genauso möchte ich lernen, nicht nur: Ja, du hast Recht! – um des Friedens Willen – zu sagen, wenn ich von jemandem angegriffen werde, sondern meine Meinung mit guten Argumenten darzustellen. Im Vordergrund steht für mich deshalb das An-mir-Arbeiten. Ich wollte eine Mentorin, die mich pusht, die mir Mut macht zu meiner Meinung und meiner geleisteten Arbeit zu stehen.

Etiennette als erfahrene Verbandsfrau sowie Gleichstellungs- und Kommunikationsspezialistin ist daher ideal. Ich kann so konkret an dem arbeiten, was ich wirklich brauche. Das bringt mir sehr viel. Ich möchte meine Mentorin nicht tauschen, selbst wenn es die Möglichkeit gäbe. Meine anfängliche Enttäuschung hat sich in Begeisterung verwandelt.»

Networking erfolgt nebenbei

Networking im Rahmen des Mentoringprojektes erweist sich dagegen für Monika Tschumi mittlerweile nur als sekundäres Ziel. Das Netzwerk ihrer Mentorin umfasst zu einem grossen Teil Frauen aus anderen Kantonen als dem, in welchem Monika Tschumi aktiv ist. In den vergangenen sieben Monaten lernte sie durch ihre Mentorin verschiedene Frauen aus der ganzen Schweiz kennen – von Verbandsfrauen über Wirtschaftsfrauen bis hin zu Politikerinnen. Für eine Art Anleitung, wie man überhaupt Kontakte knüpft, ist sie sehr dankbar. Bei ihrer Mentorin konnte sie bereits verfolgen, wie man



Monika Tschumi (rechts) bespricht mit ihrer Mentorin, Etiennette Verrey, wie sie das bevorstehende Mentoringjahr gestalten wollen. Etiennette Verrey ist Mitglied der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen, Vizepräsidentin von alliance F und war lange als Beauftragte für Chancengleichheit bei Hofmann-La Roche tätig.

mit völlig unbekannten Menschen ins Gespräch kommen kann. Monika Tschumi hat das Beobachtete bisher noch nicht angewendet, aber sich fest vorgenommen, es bei nächster Gelegenheit zu tun.

«Ich erinnere mich gut an die Auftaktveranstaltung. Ich war ziemlich nervös. Aber das hat sich schnell gelegt. Die Mentees verstanden sich auf Anhieb sehr gut miteinander. Es stellte sich bald heraus, dass wir alle dieselben Sorgen haben. Das fing damit an: Ja, darf ich denn meine Mentorin direkt duzen? Wie mache ich das mit dem Networking, ohne aufdringlich zu sein? Ich merkte schnell, dass ich nicht alleine mit meinen Bedenken dastand. Ausserdem sind auch die Mentees gut untereinander vernetzt.»

Auf Vorschlag der Projektleitung bildeten die Mentees bereits an der Auftaktveranstaltung mehrere Peer-Groups zu bestimmten thematischen Schwerpunkten. Monika Tschumi wählte die Peer-Group zum Thema Gleichstellung. Sie will an den vereinbarten Treffen teilnehmen, kann aus Zeitgründen aber nur einen minimalen Beitrag in der Gruppe leisten. Bisher trafen sich die jungen Frauen allerdings erst einmal und besuchten gemeinsam eine Podiumsdiskussion. Weitere Ideen sind vorhanden. So möchten sie sich zum Beispiel in selbst organisierten Workshops unter Anleitung einer Fachfrau zum Thema Lohngleichheit/Lohnverhandlungen weiterbilden oder mit einer Familienpolitikerin diskutieren. Auch über die Peer-Group hinaus erfährt Monika Tschumi den Austausch unter den Mentees als rege. So werden Hinweise auf Veranstaltungen und Kampagnen oder freie Stellenangebote hin- und hergemailt. Es entstand sogar die Idee, ein eigentliches Dossier zusammenzustellen, welches die wichtigsten Eckdaten jeder Mentee enthält. Auch das soll dem Austausch dienen, damit jede Mentee weiss, wen sie bei welchem Anliegen anfragen kann.

Erste Lerneffekte bereits festgestellt

«Meine Mentorin und ich, wir treffen uns ein- bis zweimal pro Monat – wenn nicht sogar öfter. So gesehen sind wir ein sehr aktives Paar und liegen wohl über dem Schnitt. Da meine Mentorin nicht mehr voll im Erwerbsleben steht, finden wir immer eine Gelegenheit, uns zu treffen. Sie richtet es sich oft ein, in Bern einen Halt zu machen oder kommt nur für mich nach Bern. Unser Austausch ist sehr persönlich und wenig formell: Wir gehen zusammen etwas essen, sie schickt mir Karten aus ihren Ferien...»

Am Anfang stand der Einblick in die Tätigkeit der Mentorin im Vordergrund, Monika Tschumi durfte ihre Mentorin in ihrer Funktion als Vizepräsidentin der

Frauenorganisation alliance F und als Mitglied des Frauenrats Kanton Baselland an Sitzungen begleiten. Es war ein Mitgehen, ein Hineinschauen und gelegentliches Mit-helfen (Protokoll schreiben). Sie wurde nach ihren Eindrücken von den Sitzungen gefragt. Da sich Monika Tschumi nicht im selben politischen Bereich bewegt wie ihre Mentorin, wurde der Schwerpunkt der Aktivitäten verlagert. Ihre Mentorin macht mit ihr ein Kommunikationstraining. «Zuerst hat sie mir die Grundlagen vermittelt – einfache Sachen. Ein wichtiger Teil davon ist auch die Selbstanalyse. In meinem Praktikum und ehrenamtlichen Engagement im Vorstand der Sektion Bern der Neuen Europäischen Bewegung werde ich sehr oft mit meinen «Schwächen» konfrontiert: Ich erledige sehr viel Arbeit im Hintergrund und nutze zu wenig die Gelegenheit, auch für meinen Profit zu schauen. Oft entstehen dadurch schwierige Situationen, die mich innerlich sehr belasten und mir das Gefühl geben, es nie zu schaffen. Solche Situationen bespreche ich gerne mit Etienne. Sie gibt mir Tipps, wie ich mich verhalten soll, was ich vermeiden soll. Damit gelingt es mir, mich besser abzugrenzen und eine gewisse Gelassenheit zu bewahren. Aber es sind doch erst kleine Schritte und das Ganze ist ein Prozess.»

Und noch einen weiteren Effekt stellt Monika Tschumi bei sich fest: die Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen. Vor ihrer Teilnahme beim Mentoringprogramm glaubte sie, in einer Welt zu leben, in der die Gleichberechtigung der Geschlechter erreicht ist: «Hier hat Etienne mir aufgezeigt, was es alles noch nicht gibt bzw. was noch zu tun ist. Heute achte ich viel mehr darauf. Ich habe nicht mehr das Gefühl, Gleichberechtigung, das ist vollzogen. Da bin ich sensibilisiert worden und frage mich oft, ob ich bis dahin nicht etwas naiv gewesen bin.»

Äusserst zufrieden mit der Mentorin

Auf die Frage, ob es wichtig ist, dass die Person des Mentors eine Frau ist, antwortet Monika Tschumi mit einer gewissen Gespaltenheit: Einerseits kann sie sich nicht vorstellen, dass ein Mann gleichermassen auf ihre frauenspezifischen Ängste und Sorgen eingehen könnte, gerade was die Karriere- und Zukunftsplanung angeht. Andererseits findet sie, dass es bei einem Mentorinnen-Mangel einen Versuch wert wäre, Männer als Mentoren einzusetzen. In diesem Falle müsste es sich allerdings um sensibilisierte Männer handeln, welche die Anliegen der Frauen verstehen.

Kurz vor unserem Gespräch fand für die Mentees die obligatorische Zwischenbi-

lanz statt. Bei Monika Tschumi und ihrer Mentorin gibt es offenbar keine Schwierigkeiten. Von anderen Mentees vernahm sie, dass diese die Einseitigkeit der Beziehung bemängelten. Das heisst, sie wünschen sich, dass ihre Mentorin sie auch einmal zu ihrer Arbeit begleitet. Monika Tschumi hingegen stört das nicht. Im Übrigen haben sie und ihre Mentorin im zweiten Halbjahr sowieso einen Besuch der Mentorin bei Monikas Arbeit eingeplant. Daneben werden sie das Kommunikationstraining fortsetzen. Und schliesslich wird Monika Tschumi ihre Mentorin bei einem konkreten Projekt von alliance F begleiten.

Nach Monika Tschumi sollte das Mentoringprojekt in jedem Fall weitergeführt werden: «Ich würde es schade finden, wenn es dieses Projekt nicht mehr gäbe. Ich kann es jeder nur weiterempfehlen. Und insgesamt, was ich gehört habe, sind alle sehr zufrieden.»

Anmerkung

1 alliance F ist der Bund Schweizerischer Frauenorganisationen (www.bsfc.ch).

Foto

Margareta Sommer / zvg

Franziska Lombardi (siehe das Porträt von Judith Stamm) führte dieses Gespräch im Juni 2005 in Bern.

«Mon rôle est de semer...»

Maryse Durrer-Dupont, menta de la 1ère volée, considère le mentoring comme un relais, une action au niveau national

Propos recueillis par: FABIENNE ROUVINEZ TÄUBE

Maryse Durrer-Dupont, 70 ans, mère de deux filles d'âge adulte, est experte en questions féminines et solidarité Nord Sud. Elle a participé comme menta la première année du projet «de femme à femme» en 2000/2001.

M. Durrer-Dupont a eu un cheminement particulier puisque qu'elle s'est d'abord investie dans le domaine international pour venir ensuite au national. Alors qu'elle était membre d'Action catholique,¹ les Françaises lui ont proposé de représenter leur organisation de femmes au niveau mondial aux Nations Unies. La Suisse était membre également de cette organisation; elle s'est donc approchée des Suissesses car elle était intéressée à les connaître; puis elle est devenue membre individuelle et est allée au comité de la Ligue suisse de femmes catholiques SKF, qui l'a déléguée au comité mondial; c'est comme ça qu'elle est devenue présidente pour l'Europe de l'Union mondiale des organisations féminines catholiques UMOFC.

Elle a participé aux conférences mondiales des femmes de 1980 à Copenhague, de 1985 à Nairobi, en tant que représentante d'ONG; puis en 1995 à Pékin et à New York en 2000 où elle a été choisie comme représentante d'ONG pour faire partie de la délégation officielle d'Etat. Elle a également participé à plusieurs reprises aux réunions de la Commission de la condition féminine à New York.

Quand elle a quitté le niveau mondial, elle avait le sentiment qu'elle était arrivée au bout de ce qu'elle pouvait réaliser aux Nations Unies. Elle estime que sur le plan normatif les N.U. ont et ont eu un rôle extraordinaire à jouer, mais elle a la forte conviction qu'ensuite, pour que le monde change, c'est au niveau national qu'il faut agir. C'est pourquoi elle était très motivée à s'engager dans le mentoring au moment où on le lui a proposé en 2000.

Comment s'est déroulée votre année de mentoring?

J'ai participé à la première volée du projet «de femme à femme» en 2000. Avec ma partenaire Claudia Michel, on a formé un très bon couple, et je pense que pour elle et pour moi ça a été très enrichissant. Je lui ai surtout expliqué comment fonctionnait la Commission de la condition féminine de l'ONU. Et on a fourni ensemble un certain nombre de

prestations, en proposant de favoriser le dialogue entre nos deux générations avec deux approches un peu différentes du statut de la femme. Nous l'avons fait dans le cadre du CSAJ (Conseil suisse des activités de jeunesse) un 8 mars, également à la Romerohaus à Lucerne, à Lausanne également. Bref on a pu travailler plusieurs fois en tandem. Mais c'est resté un mentoring très théorique, je n'ai pas pu vraiment intégrer ma mentee dans mes activités. Je n'ai pas pu l'emmener aux réunions des Nations Unies ni à la rédaction du Courrier à Genève, ni au comité du SKF, car il y existe une certaine confidentialité. Ce sont des éléments à préciser au départ; si on le fait, personne n'est frustré.

Pourquoi avez-vous accepté d'être menta?

Pour que les choses continuent, le chemin est commencé mais il est loin d'être terminé, et il est important pour moi d'essayer, non pas de transmettre une expérience parce que ce n'est pas possible, mais essayer peut-être de décrire certaines choses que l'on a observées. En faisant passer le message que maintenant les choses sont dans leurs mains, mais sans négliger les acquis. Par exemple j'avais été extrêmement fâchée il y a quelques années quand tout à coup on a découvert le problème de la violence en Suisse envers les femmes comme si ça partait de nulle part, alors que c'est l'aboutissement de 15 années de travail de la part des organisations de femmes au niveau mondial. Je trouve qu'il y a une histoire dont il faut se souvenir, au moins de quelques figures importantes. Il faut que maintenant les jeunes femmes prennent les choses en main. J'ai été surprise de rencontrer un certain nombre de jeunes femmes de 30 ans qui débutaient en politique et qui nous disaient que l'égalité n'était plus un thème d'actualité, mais un combat de mamans. Je pense qu'il faut que ce soit les femmes qui ont 30 ans aujourd'hui qui continuent, malgré la surcharge professionnelle et familiale; il s'agit de trouver le moyen de dialoguer avec les hommes, l'enjeu est de les convaincre que leur épouse, leur sœur, leur mère sont leurs égales, ceci à tous points de vue – intellectuel, professionnel etc.

Quelle est l'utilité de ce mentoring?

S'il est très bien préparé et bien ciblé, je pense qu'il est extrêmement utile. Claudia ma mentee avait un projet déjà

très bien formulé, c'est pour cela que l'on a réussi. Il faut un long temps de préparation, dire ce que l'on attend de l'autre, et qu'est-ce que l'on peut apporter, et à ce moment-là on décide si l'on se lance ou pas.

Claudia faisait sa thèse sur les questions de genre, elle savait très bien où elle voulait aller, elle avait soif d'avoir des repères. J'ai pu lui apprendre des choses très concrètes, presque techniques, qu'elle aurait pu découvrir par elle-même mais ça lui aurait pris beaucoup plus de temps. Je lui ai appris à décrypter un peu le langage onusien par exemple. Dans notre cas particulier je pense que c'était un bon couple, parce que c'était précis et ciblé.

Le mentoring a aussi un effet sur le regard que la menta pose sur les plus jeunes, et sur celui de la mentee sur les plus âgées. J'aurais pu être sa grand-mère et nous avons réussi à travailler en égales. Le mentoring est pour moi une situation qui donne la possibilité d'apprendre à travailler horizontalement. Je pense qu'il faut que la mentee se sente libre après de travailler à sa manière, poursuivre son propre chemin; elle ne doit pas se sentir écrasée par ce qu'on lui a montré. Ça demande un grand respect de part et d'autre, d'accepter que l'autre n'en fera peut-être rien. C'est le don gratuit qui va vous rapporter quelque chose comme menta sur le plan humain. Le rôle de la semeuse est de semer, et d'entretenir; elle ne décide pas où et comment ça poussera. La menta est une semeuse.

Avez-vous l'impression que le mentoring favorise l'égalité?

Je pense que c'est utile pour les jeunes femmes de voir ce monde de femmes extrêmement actives, dont elles n'ont pas connaissance; ça peut leur transmettre cette force des femmes, et leur donner confiance en elles-mêmes. C'est aussi important d'avoir de plus en plus des modèles de femmes qui parviennent à se profiler tout en ayant une famille. C'est Gabrielle Nanchen qui la première plaidait en faveur du mi-temps homme et femme qui favorise l'égalité.

Je pense qu'encore pour quelque temps les femmes doivent fournir un travail dans deux directions, dans la vision femmes et en même temps dans la vision «Mensch». Si l'on travaille sans tenir compte de la notion de genre on découvre très vite que

la spécificité femme disparaît. Je pense qu'il est utile de maintenir le projet de mentoring tant qu'il y a un intérêt chez les mentees. Les jeunes politiciennes avec enfants en bas âge rencontrent d'énormes difficultés d'organisation, si elles ont par exemple une session à Berne, à moins d'avoir vraiment des moyens financiers. Ce sont là des questions qui doivent encore être discutées, et afin de garder en point de mire les questions genre, il est indispensable que les femmes soient présentes dans les débats politiques.

Si la commission se désinvestit du projet, quelles suites seraient possibles? Une prise en charge par d'autres organisations vous semble-t-elle possible?

Les organisations que je connais sont soit des organisations de coopération, soit des organisations de femmes; elles n'ont pas d'argent, ni les unes ni les autres. Tant que l'on n'aura pas une masse critique de femmes au niveau parlementaire, et dans les milieux économiques, il s'agira souvent de femmes arrivées à ces niveaux avec une vision globale non différenciée, et donc elles ne vont pas apporter leur soutien à des projets femmes. A moins de réussir par une opération marketing à intéresser une grande entreprise, ça serait assez extraordinaire, je pense par exemple à Nelly Wenger,² si une personne comme ça était d'accord, ça serait tout bénéfice pour l'entreprise et pour le projet. C'est à l'avantage de l'économie que d'avoir des femmes qui ont confiance en elles, qui savent travailler en réseau. Parce que je crois qu'une des choses que les femmes au niveau mondial, européen et même suisse ont montrée, c'est leur capacité à

travailler en réseau. Elles ont pu travailler ensemble au niveau mondial, sur des projets normatifs et de théorie, toutes visions politiques confondues, femmes Nord Sud, avec toute la palette confessionnelle. Elles ont réussi à créer un réseau au niveau mondial très fort. Et là je pense que les femmes ont vraiment des connaissances qu'elles pourraient apporter à l'économie.

Quels développements proposeriez-vous au projet «de femme à femme»?

On pourrait imaginer deux ou trois modules répartis sur l'année, avec des thématiques très précises; ciblées par exemple sur le travail en commissions, ou peut-être faire du brainstorming, toutes générations confondues, sur la façon d'intéresser le monde politique et économique aux questions de genre. Ce n'est plus véritablement du mentoring mais une sorte de continuation, car dans notre société je constate que l'on est très occupé et que l'on travaille cloisonné alors que l'on aurait besoin d'œuvrer horizontalement, particulièrement par rapport aux femmes. Il existe un besoin de réflexion transversale par rapport aux projets de vie, pas sous forme de mentoring, mais sous forme d'activités dans les organisations de jeunesse éventuellement, garçons et filles ensemble.

Comment éveiller l'intérêt des jeunes pour la politique?

C'est clair que les partis ne jouent pas leur rôle, le parti doit aussi bien former le peuple que faire bouger le gouvernement. Et former le peuple ça ne se fait pas du tout. Il n'existe pas d'endroit où l'on

puisse s'informer réellement. Il faudrait commencer à susciter des forums de réflexion sur les problématiques importantes de la vie. Il n'y a pas de véritables échanges où l'on ose s'interpeller au sujet des conséquences, et expliquer. Donc c'est pareil pour les jeunes, pour pouvoir les intéresser à la politique, il faudrait d'abord les intéresser à avoir une réflexion politique neutre, je veux dire hors parti, et puis après ils peuvent décider quel est le parti le plus proche de leurs idées. Malheureusement aujourd'hui les jeunes s'engagent dans des actions de courte durée. Ils devraient devenir conscients qu'il y a des manques, c'est à eux d'inventer, parce que tout d'un coup se regrouper pour une action ponctuelle c'est bien mais ce n'est pas suffisant. L'action ponctuelle n'est pas une action politique qui elle demande le long terme par la force des choses.

Pourquoi vous êtes-vous investie dans les questions féminines?

C'est la quête de justice qui m'a poussée à m'investir. J'ai constaté que la question du développement c'était pratiquement toujours une question de justice; et j'ai observé que dans ces questions de justice on se heurtait toujours au statut de la femme. Je suis devenue féministe par le biais de la quête de justice et non pas par la condition féminine.

Pensez-vous que ça a évolué dans le bon sens pour la femme?

Oui car on a mis en place la théorie et la norme; si l'on considère la plate-forme de Pékin,³ tout y est: Tous les aspects de la vie, tous les aspects de la société. Maintenant on en est au point où il faut les traduire à tous les niveaux de la société; donc une volonté politique existe, maintenant les gens eux-mêmes doivent effectuer leur propre conversion. Il faut un changement de mentalités, pourtant on ne sait pas très bien comment s'y prendre. C'est comme les droits humains, ils ne seront jamais complètement acquis. Chaque génération devra les reformuler différemment, même si les droits resteront les mêmes, mais c'est l'approche qui change. L'action n'aura pas de fin, la nature humaine est ainsi faite qu'il faut toujours rappeler les droits et la justice. Si on ne nourrit pas l'acquis, il est perdu. Chaque génération doit réinventer, se réapproprier les choses, mais en étant consciente que c'est comme la bicyclette, si on ne pédale pas on tombe. Il faut absolument assurer une présence à tous les échelons, veiller à ce que toutes les idées se rejoignent, à la maison, dans le quartier, dans le village, en ville, dans le canton, au national, à l'international. Ce qui se fait en haut et ne descend pas n'a pas d'avenir, ce qui se



Maryse Durrer a été activiste féministe au sein de la Ligue suisse de femmes catholiques SKF. Elle fait partie des mentas de la première heure.

fait en bas et ne monte pas, ne fait pas bouger les choses.

C'est un peu ce que j'ai essayé de réaliser dans ma vie, et pour moi le mentoring est un relais.

Notes

1. L'Action catholique est un mouvement catholique d'action et de réflexion créé en 1922 pour encourager l'apostolat et, plus généralement, la collaboration active des laïques.

2. Directrice générale de l'Expo 02, actuellement directrice de Nestlé Suisse.

3. La 4e Conférence mondiale de l'ONU sur les femmes à Pékin (1995) a adopté une Plate-forme d'action dans laquelle douze thèmes principaux sont pris en compte. Une Déclaration finale a été signée où les Etats s'engagent à mettre en œuvre la Plate-forme d'action.

Photo

Margareta Sommer / DR

Fabienne Rouvinez Täube (voir l'entretien avec Catherine Laubscher Paratte et Laure Grüner) a mené l'entretien en juin 2005 à Nyon.

genderize! öffnet dir Türen

Ein Mentoringprojekt für junge Frauen in Österreich

VON DANIELA REITER

Der Anfang in der Schweiz

August 2003: Rund 15 junge Menschen aus ganz Europa treffen sich in Solothurn zu einer von Jugend für Europa Schweiz und der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (SAJV) organisierten Short Study Visit mit dem Titel «Youth Empowerment through Gender Projects», um Projektideen auszutauschen. Mit dabei: Judith Pfeifer, ihres Zeichens Öffentlichkeitsarbeitsbeauftragte der österreichischen Bundesjugendvertretung. Sie hört vom Mentoring-Projekt «von Frau zu Frau» der SAJV und der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen und importiert die Idee kurzerhand nach Österreich.

Die Ausgangslage in Österreich

Die Bundesjugendvertretung (BJV) ist die gesetzliche Interessenvertretung der Kinder und Jugendlichen in Österreich und Dachverband von über 40 Kinder- und Jugendorganisationen (das Pendant der SAJV in Österreich). Das Leitungsgremium der BJV besteht aus zehn Personen, lediglich zwei davon sind Frauen, der Höchststand der letzten Jahre. Eines der Hauptargumente der entscheidenden Organisationen, warum die Delegation immer männlich besetzt wird: Wir finden keine Frauen, die wollen nicht, machen lieber praktische Arbeit statt Gremien-Arbeit. Da erscheint Mentoring als das geeignete Instrument, um junge Frauen zu ermutigen und zu ermächtigen, sich verantwortungsvolle Positionen zuzutrauen. Ein entsprechender Beschluss wird schnell gefasst, eine neue Stelle geschaffen, um das Projekt realisieren zu können. Bereits im November 2003 kann ich meine Stelle als Mentoringprojektleiterin und Genderbeauftragte antreten. Das Projekt wird grosszügig finanziert vom Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, vom Bundesministerium für Gesundheit und Frauen und von der Stadt Wien.

genderize! soll es heissen

Die Grundinformationen liefert Veronika Neruda, meine Schweizer Kollegin, die das Projekt «von Frau zu Frau» bei der SAJV leitet. Der Name des österreichischen Mentoring-Projekts kommt von Judith Pfeifer und ist entsprechend öffentlich-

keitswirksam: *genderize!*. Der Name inklusive Rufzeichen ist eine Aufforderung zu aktivem Handeln, so heisst es im ersten Durchgang dann auch: *genderize! realize! equalize!*.

Der Start des Pilotdurchgangs 2004

Der erste Durchgang, der Pilot, beginnt im April 2004 mit rund 25 Paaren. Als Mentorinnen mit dabei sind erfolgreiche Frauen aus allen vier Parlamentsparteien,¹ verschiedenen Nicht-Regierungsorganisationen, Verwaltung und Glaubensgemeinschaften. Sie stellen einen Querschnitt durch Politik im weitesten Sinne dar und repräsentieren die grosse Vielfalt politischen Wirkens. Unter ihnen sind die Ministerin für Gesundheit und Frauen, die Staatssekretärin für Jugend, die während des Projekts zur Ministerin ernannt wird, die spätere dritte Präsidentin des Nationalrats,² eine hochrangige Mitarbeiterin der UNO, die Gleichbehandlungsanwältin, die Vorsitzende der Katholischen Frauenbewegung, eine evangelische Superintendentin, die Pressesprecherin der Muslimischen Glaubengemeinschaft.

So verschieden die Mentorinnen, so unterschiedlich sind auch die Mentees. Frauen aus verschiedenen Teilen Österreichs, zwischen 18 und 30 Jahren, in Schule, Ausbildung, Beruf, mit oder ohne Erfahrung in Kinder- und Jugendorganisationen. Sie haben während eines Jahres die Möglichkeit, eine erfahrene Frau kennen zu lernen, ihr über die Schulter zu schauen, hinter die Kulissen zu blicken.

Das Rahmenprogramm

Von Seiten der Organisatorin, der BJV, sind für die Mentoringpaare mindestens alle sechs bis acht Wochen Treffen vorgesehen, sowie die Teilnahme an der Start- und der Schlussveranstaltung. Die Mentees sind zusätzlich verpflichtet, zur Halbzeit an einem Seminar teilzunehmen, das unter anderem der Zwischenevaluation dient. Daneben gibt es für die Mentees als freiwilliges Angebot ein buntes Rahmenprogramm: Persönlichkeitsbildungsseminare (zu den Themen Zeit-, Selbstmanagement und Selbstpräsentation, Bewerbungstraining, Konfliktmanagement und Work-Life-Balance), Besuche in der UNO, im Institut einer Mentorin und im Parlament, sowie eine Podiumsdiskussion zum The-

ma «Mentoring – Kosmetische Alibiaktion oder wirksames Instrument zur Frauenförderung?».

Die One-to-one-Beziehungen

Die Mentoring-Beziehungen gestalten sich den teilnehmenden Frauen entsprechend unterschiedlich. Manche Paare treffen sich regelmässig zu Gesprächen, andere gehen gemeinsam zu Veranstaltungen oder Sitzungen. Oft werden Kontakte vermittelt, die Mentees in Netzwerke eingeführt. Einige Mentees bearbeiten mit der oder für die Mentorin Themen, die dem eigenen Feld entsprechen, zwei machen ein Praktikum bei ihrer Mentorin im EU-Parlament bzw. in der UNO. Manche Beziehungen entwickeln sich freundschaftlich, andere sind stärker auf Unterstützung für die Karriere der Mentee ausgerichtet.

Das Mentee-Netzwerk

Neben der One-to-one-Beziehung zwischen Mentee und Mentorin stellt das Netzwerk der Mentees einen wichtigen Teil des Mentoring-Projekts *genderize!* dar. Bei der Startveranstaltung teilen sich die Mentees nach eigenen Kriterien in Peer-Groups ein, in denen sich die Frauen – selbstorganisiert – von Beginn an gegenseitig Tipps und Unterstützung geben. Ausserdem finden während des Jahres mehrmals Mentee-Stammtische statt, die einen Austausch über die Peer-Groups hinweg ermöglichen. In weiterer Folge entstehen Netzwerke, die über das Ende des Mentoring-Jahres hinaus Bestand haben. Hier werden Jobangebote weitergeleitet, Praktikumsstellen vermittelt, Probleme besprochen, Laufgruppen gegründet, und es wird gemeinsam gefeiert.

Die Organisation

Auch für die Projektkoordinatorin ist die Zusammenarbeit mit anderen Frauen entscheidend. Eine grosse Unterstützung stellt der Austausch mit Veronika Neruda, der erfahrenen Kollegin aus der Schweiz, dar. Sie kommt für den Pilotdurchgang auch nach Wien, um bei der Start- und der Schlussveranstaltung jeweils als Trainerin mit den Mentees zu arbeiten und Inputs zu geben. Internationale Kooperationen stellen überhaupt einen wichtigen Beitrag dar. Nach dem Beginn in der

Schweiz ist der nächste Schritt ein Seminar in Zypern: Im September 2004 findet der International Training Course «Empowering Young Women in Politics through Mentoring Programmes» statt, organisiert von Ifigenia Katchie. Wir tauschen uns über unsere Erfahrungen aus und teilen sie mit Frauen, die an der Organisation von Mentoring-Projekten interessiert sind. Ein internationales Netzwerk entsteht.

Ein erstes Fazit

«Dass ich einen persönlichen Bezug zu einer Politikerin bekommen habe und dadurch einen Einblick in die politische Arbeit und ihren Alltag», so beschreibt Anja Fellerer (24), Mentee bei *genderize!*, die positive Erfahrung ihres Mentoring-Jahres. Toll findet sie auch, dass ihre Mentorin von ihrer Aussensicht profitiert hat: «Das zeigt, dass beide Seiten Gewinn und Austausch an Erfahrungen und Einblicken finden», so Anja Fellerer. Auch das Mentee-Netzwerk wird von vielen Mentees des ersten Durchgangs als grosse Bereicherung erlebt. Da dieses Angebot auf freiwilliger Basis stattfindet, kommt es hier aber zu einem Bruch in der Gruppe zwischen denen, die sich die Zeit nehmen können und wollen, und den anderen, für die die Termine oft zu kurzfristig sind. Im zweiten Durchgang ist deswegen das Mentee-Netzwerk stärker strukturiert und vorgeplant: Fünf anstatt drei verpflichtende Termine auf das Jahr verteilt, mit einer

Begleiterin für den gruppendynamischen Prozess.

Insgesamt ist der Pilot-Durchgang ein grosser Erfolg: Schon die Anzahl der Bewerbungen vor Beginn (fast 100) ist ein deutliches Zeichen für den Bedarf an derlei Projekten. Die Medien, die über *genderize!* berichten, decken eine grosse Bandbreite ab und spiegeln damit das Grundkonzept des Projekts wider. Die Teilnehmerinnen sind zum grössten Teil zufrieden, viele neue Kontakte und Netzwerke können aufgebaut werden. Die Evaluation, die auch eine Befragung rund ein Jahr später vorsieht, wird darüber noch mehr Aufschluss geben.

Der zweite Streich

Im Frühling 2005 beginnt die Ausschreibung für den zweiten Durchgang von *genderize!*. Bei den Informationsveranstaltungen berichten Mentees aus dem ersten Durchgang von ihren Erfahrungen, und so sind im zweiten Durchgang die Vorstellungen, was Mentoring sein und wie es aussehen kann, konkreter.

Im Oktober 2005 startet der zweite Durchgang von *genderize!*. Mit dabei sind wieder 25 junge Frauen zwischen 16 und 30 Jahren als Mentees sowie Mentorinnen, die das weite Feld der Politik repräsentieren. Über all die Unterschiede hinweg verbindet die teilnehmenden Frauen ein gemeinsames Bestreben: junge Frauen zu ermächtigen, sich selbstbe-

wusst und aktiv in die Belange der Politik und damit der Gesellschaft einzumischen.

Zum Schluss

Mentoring ist ein gutes Instrument zur Förderung von Frauen, das auch über die Mentees und Mentorinnen hinaus Kreise zieht. Die Teilnehmerinnen werden offen für gesellschafts- und gleichstellungspolitische Anliegen, in den Mitgliedsorganisationen der Bundesjugendvertretung werden mit *genderize!* Gleichstellungsthemen lanciert. Mit einem Projekt, das auch medial begleitet wird, lässt sich ausserdem die Öffentlichkeit sensibilisieren – so viele Frauen, die politisch aktiv und erfolgreich sind, in so vielen verschiedenen Bereichen.

Auf dem Weg zu einer De-facto-Gleichstellung der Geschlechter ist Mentoring ein Mosaikstein unter vielen notwendigen. Schliessen möchte ich deshalb mit den Worten von Nikola Ornig, *genderize!*-Mentee aus dem Pilotdurchgang: «Mentoring ist eine tolle Möglichkeit, um den individuellen Spielraum durch Kontakte und Netzwerke zu erweitern. Gleichzeitig muss aber weiter an gesellschaftlichen Strukturen gearbeitet werden, um tatsächliche Chancengleichheit für junge Frauen und Männer zu schaffen.»

Anmerkungen:

- 1 Im April 2004 waren es vier, seit Frühjahr 2005 sind fünf Parteien im österreichischen Parlament vertreten.
- 2 Der Nationalrat ist die Abgeordnetenversammlung des österreichischen Parlaments.

Foto

Bundesjugendvertretung Österreich

Daniela Reiter hat in Wien und Helsinki Psychologie studiert, mit Schwerpunkten auf Frauenforschung und Wirtschaftspsychologie. Seit November 2003 arbeitet sie als Genderbeauftragte bei der österreichischen Bundesjugendvertretung und ist dort Projektleiterin des Mentoring-Projekts *genderize!* (www.jugendvertretung.at/genderize).



Anstoss und Vorbild für das österreichische Programm *genderize!* war das Schweizer Mentoring «von Frau zu Frau». Beim Startfest in Wien im Frühling 2004 greift die Schweizer Kollegin Veronika Neruda den Österreicherinnen tatkräftig unter die Arme. Von rechts: Veronika Neruda, Leiterin des Schweizer Projekts; Ute Jungwirth, Verantwortliche *genderize!*; Daniela Reiter, Projektleiterin *genderize!*; liegend: Judith Pfeifer, Öffentlichkeitsarbeitsbeauftragte der österreichischen Bundesjugendvertretung.

Mentoring: Ausgewählte Literatur

Le mentoring: Littérature choisie

Die meisten der unten genannten Publikationen können in der Dokumentationsstelle für Frauenfragen ausgeliehen werden. Auskunft: Dokumentationsstelle für Frauenfragen, Schwarztörstrasse 51, 3003 Bern. Tel. 031 322 92 79. Öffnungszeiten: Mo, Mi, Do 9–12 oder nach Vereinbarung. Voranmeldung erwünscht.

La plupart des publications mentionnées ci-dessous peuvent être empruntées au Centre de documentation pour les questions féminines. S'adresser à: Centre de documentation pour les questions féminines, Schwarztörstrasse 51, 3003 Bern. Tél. 031 322 92 79. Heures d'ouverture: lundi, mercredi, jeudi de 9 h. à 12 h. ou sur rendez-vous. Prière de s'annoncer préalablement.

Akademische Seilschaften : Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung / Doris Nienhaus, Gaël Pannatier, Claudia Töngi (Hrsg.). – Bern [etc.] : eFeF-Verlag, cop. 2005. – 233 S. : Ill. – (Gender-Wissen ; Bd. 9)

Deutsche und franz. Beiträge mit deutschen und franz. Zusammenfassungen.
Nfa 66

Aufsteigen bitte! : Mentoring für Frauen / [Hrsg. Bündnis 90/Die Grünen NRW, Frauenreferat ; Redaktion: Angela Hebel]. – Düsseldorf : Bündnis 90/Die Grünen, 2004. – 27 S. : Ill.
Tp 9 / C

Bachmann, Ruth. – Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten : Bericht zu Umsetzung und Wirkungen des Programms 2000 bis 2003 / Ruth Bachmann, Christine Rothmayr, Christine Spreyermann ; im Auftrag des Lenkungsausschusses Bundesprogramm Chancengleichheit ; [wiss. Mitarb.: Carole Appenzeller et al.]. – Bern : Bundesamt für Bildung und Wissenschaft, BBW, 2004. – 163 S. : Ill. – (Schriftenreihe BBW, 2004/1d)

S. 53–80: Evaluation des Moduls 2: Mentoring
Nfa 59

Bachmann, Ruth. – Evaluation Programme fédéral égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire : rapport sur la mise en œuvre et l'efficacité du programme de 2000 à 2003 / Ruth Bachmann, Christine Rothmayr, Christine Spreyermann ; sous mandat du Comité de pilotage du Programme fédéral égalité des chances ; [trad. en français: Sandrine Charlot Zinsli, Marie-Pierre Frossard]. – Berne : Office fédéral de l'éducation et de la science OFES, 2004. – 167 p. : ill. – (Dossiers OFES, 2004/1f).
P. 55–80: Evaluation du module 2: Mentoring
Nfa 60

Bieri, Sabin. – Zwischen Freundschaft und Karrieresprung : eine Begleitstudie zum Mentoringprogramm «von Frau zu Frau» der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände SAJV / Sabin Bieri. – 2001

In: *Frauenfragen* 24(2001), H. 1, S. 43–52. – Résumé français: Entre amitié et lancement de carrière

Bieri, Sabin. – Entre amitié et lancement de carrière : résumé de la recherche d'accompagnement sur le programme de mentoring «de femme à femme» au Conseil suisse des associations de jeunesse (CSAJ) / Sabin Bieri. – 2001

In: *Questions au féminin* 24(2001), no 1, p. 54–55

Buchmayr, Maria. – Frauen in die Chefetagen!? : Mentoring – Unternehmerinnen – frauenspezifisches Personalmarketing / Maria Buchmayr. – Innsbruck (etc.) : Studien Verlag, 2003. – 204 S. : Ill. – (Studien zur Frauen- und Geschlechterforschung ; Bd. 1)

Tpa 040

Bundesprogramm «Chancengleichheit» 2000–2003 : ein Programm des Bundes zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann im universitären Bereich gemäss der Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Technologie in den Jahren 2000–2003. – Bern : Schweizerische Universitätskonferenz, 2003. – 40 S.

S. 9–27: Modul 2 «Mentoring»
Nfa 014 / C

Descrizione del progetto di mentoring «da donna a donna» : un progetto della FSAG e della Commissione federale per le questioni femminili. – Berna : s.n., 2003. – 14 S. : Ill.
Hf 054 / C

Dolff, Margarete. – Mentoring : internationale Erfahrungen und aktuelle Ansätze in der Praxis : Ergebnisse einer Literaturanalyse / Margarete Dolff. – Düsseldorf : Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen, 2002. – 58 S.

Tpj 011 / Qb

Evaluation Bundesprogramm «Chancengleichheit» von Frau und Mann an Universitäten 2000–2003 : Umsetzung und Wirkung des Programms. – Bern : Schweizerische Universitätskonferenz, 2004. – 40 S.

S. 16–26: Evaluation des Moduls 2 «Mentoring»
Nfa 016 / C

Evaluation programme fédéral «égalité des chances» entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire 2000–2003 : mise en œuvre et efficacité du programme. – Berne : Conférence universitaire suisse, 2004. – 40 p.

P. 16–26: Evaluation du module 2 «Mentoring»
Nfa 017 / C

Gemeinsam statt einsam : Peer-Mentoring als Nachwuchsförderung in eigener Regie / [Hrsg.:] Barbara Hellriegel ... [et al.] ; [Fotogr.: Simone Härrli]. – Zürich : Uni-Frauenstelle, Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich, 2005. – IX, 111 S. : Ill. – (universelle ; 7)

Nfa 65

Gleichstellungsarbeit und Nachwuchsförderung für Frauen an amerikanischen Universitäten : Expertinnenaustausch von Gleichstellungs- und Mentoringbeauftragten Schweiz – Boston/USA, 16.–20. März 2002. – s.l. : s.n., 2002. – 14 S.

Nfa 031 / Qb

Good practice Handbuch : Mentoring von Mädchen und Frauen in oder auf dem Weg zu technischen Berufen. – Amsterdam : VHTO, 1998. – 116 S. : Ill.
Tk 018

Grisard, Dominique. – Mentoring : ein Leitfadens : für Organisationen, die dieses Instrument zur Nachwuchs- und Frauenförderung in Politik und Verbänden nutzen wollen / von Dominique Grisard. – 2001

In: *Frauenfragen* 24(2001), no 1, p.57-69

Grisard, Dominique. – Mentoring : Einführung ins Schwerpunktthema / von Dominique Grisard. – 2001

In: *Frauenfragen* 24(2001), no 1, p. 29-30

Grisard, Dominique. – Le mentoring : introduction au thème principal / par Dominique Grisard. – 2001

In: *Questions au féminin* 24(2001), no 1, p. 31-32

Grisard, Dominique. – Mentoring : introduzione al tema principale / di Dominique Grisard. – 2001

In: *Questioni femminili* 24(2001), no 1, p. 33-34

Grisard, Dominique. – Le mentoring : un guide : pour les associations qui souhaitent utiliser ce moyen de promotion de la relève féminine dans la vie politique et associative / par Dominique Grisard. – 2001

In: *Questions au féminin* 24(2001), no 1, p. 71-82

Grisard, Dominique. – Mentoring : una guida : per le organizzazioni che vogliono utilizzare questa metodologia per promuovere le giovani leve e le donne nella vita politica e associativa / di Dominique Grisard. – 2001

In: *Questioni femminili* 24(2001), no 1, p. 83-95

Gügler, Brigitte. – Auftrag Gleichstellung an der Universität Zürich : eine Querschnittsaufgabe in Reflexion und Arbeit / Brigitte Gügler. – Zürich : UniFrauenstelle, 2000. – 116 S. : Ill. – (universelle : Beiträge zur Gleichstellung ; 1)

Mentoring : S. 21-46

Fr 071

Havenith, Eva. – Mentoring-Programme erfolgreich implementieren : ein Handbuch für die ausseruniversitäre Forschung / Eva Havenith, Ilse Martin, Ulrike Petersen ; redaktionelle Bearb. Martina Müller. – Bonn : CEWS Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, 2003. – 75 S. : Ill. – (cews.publik. ; no 4)

Nfa 18 / C

Heinze, Christine. – Frauen auf Erfolgskurs mit Mentoring : so kommen Sie weiter / Christine Heinze. – Freiburg im Br. : Herder, 2002. – 192 S. : Ill. – (Herder Spektrum ; 5118)

Tp 056

Karriere von Akademikerinnen : Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung : Dokumentation der Fachtagung vom 27. März 1999 an der Universität Zürich, organisiert vom Verein Feministische Wissenschaft Schweiz, von der Uni Frauenstelle Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich und der Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann an der ETH Zürich. – Bern : Bundesamt für Bildung und Wissenschaft, 2000. – 140 S. – (Schriftenreihe BBW)

Nfa 034

Löther, Andrea. – Mentoring-Programme für Frauen in der Wissenschaft / Andrea Löther. – Bielefeld : Kleine Verlag, 2003. – 150 S. : Ill. – (Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung ; 1)

Nfa 052

Mentoring «de femme à femme» : description du projet : un projet du CSAJ et de la Commission fédérale pour les questions féminines. – Berne : s.n., 2003. – 14 S. : Ill.

Hf 053 / C

Mentoring für Frauen in der Politik : Politik mit Frauen(Perspektive) : Informationsmaterialien zum 2. Niedersächsischen Mentoring-Programm zur politischen Nachwuchsförderung von Frauen / [Hrsg.:] Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales ; [Red.: Sylvia Wilke, Ute von Wrangell]. – Hannover : Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales, 2003. – 34 S. : Ill.

Hf 060 / Qb

Mentoring für Frauen in Europa : eine Strategie zur beruflichen Förderung von Frauen. – 2. Aufl. – München : Deutsches Jugendinstitut, 1998. – 61 S.

Tp 001 / C

Mentoring «von Frau zu Frau» : Projektbeschrieb : ein Projekt der SAJV und der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen. – Bern : s.n., 2003. – 14 S.

Hf 052 / C

Meyerhofer, Ursula. – Die Mentoring-Werkstatt an der Universität Zürich 2000–2004 : Erfahrungen und Empfehlungen / Ursula Meyerhofer ; [publ.: Esther Amberg] ; [Hrsg.: UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann, Universität Zürich] ; [Fotogr.: Christoph Schumacher]. – Bern : UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann, Universität Zürich, cop. 2004. – 47 S.

Nfa 62

Michel-Alder, Elisabeth. – Wissenschaftliche Nachwuchsförderung mittels Mentoring : Wegbeschreibung fürs Wandern durch die Mentoringlandschaft / Elisabeth Michel-Alder. – Zürich : UniFrauenstelle, 2004. – 61 S. : Ill.

Nfa 054

Müller, Rebecca. – «Vieles ist möglich!» : Mentoring aus der Sicht von vier Teilnehmerinnen = «On peut faire beaucoup!» : le mentoring vu par quatre participantes / Rebecca Müller. – [s.l.] : [sn], 2001

In: *Frauenfragen* 24. Jg., H. 1, S. 35-41

Neuper, Gudrun. – Mentoring und Gender – ein untrennbares Paar! : Entwicklung eines Leitfadens für gegendertes Mentoring / Autorinnen: Gudrun Neuper, Véronique Ott, Sabine Scheuter. – Olten : Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz, 2004. – 54 S.

Online-Dokument unter: http://www.fhso.ch/fue/publikationen/diplomarbeiten_w.htm

Tpa 48

Politik ist ein Handwerk, und Mentorinnen helfen, es zu erlernen : mehr Frauen in der Politik / [hrsg. vom: Ministerium für Kultur, Jugend, Familie und Frauen ; Redaktion: Karin Drach]. – Mainz : Ministerium für Kultur, Jugend, Familie und Frauen, 2001. – 49 S. : Ill.

Hf 55 / C

Programme fédéral «Egalité des chances» 2000–2003 : programme fédéral pour la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire, mis sur pied conformément au Message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de la technologie pendant les années 2000 à 2003. – Berne : Conférence universitaire suisse, 2003. – 40 p.

P. 9–27 : Module 2 «Mentoring»

Nfa 015 / C

Promotion de l'égalité et de la relève féminine dans les universités des États-Unis : rencontre de déléguées à l'égalité et au mentorat Suisse – Boston/USA, 16–20 mars 2002. – s.l. : s.n., 2002. – 15 p.

Nfa 032 / Qb

Rieken, Ingrid. – Politik mit (Frauen) Perspektive : Evaluation des 2. Niedersächsischen Mentoring-Programms zur politischen Nachwuchsförderung von Frauen 2003/2004 / [Autorin: Ingrid Rieken] ; [Hrsg. vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit]. – Hannover : Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit, 2005. – 29 S. : Ill.

Hf 71 / Qb

Schliesselberger, Eva. – In den Fussstapfen der Pallas Athene? : Möglichkeiten und Grenzen des Mentoring von unterrepräsentierten Gruppen im universitären Feld / Eva Schliesselberger. – Wien : Österreichische Staatsdruckerei, 1998. – 330 S. – (Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft ; 7)

Nfa 032

Wender, Ingeborg. – Step in – mentoring & mobilität : ein Projekt zur Motivierung und Qualifizierung junger Frauen für technische und technikbezogene Berufe : Projektskizze / Ingeborg Wender. – s.l. : s.n., 2003. – 27 S. : Ill.

Tk 015 / C

Wender, Ingeborg. – Zwischenbericht zum Projekt «step in – mentoring & mobilität» : ein Projekt zur Motivierung und Qualifizierung junger Frauen für technische und technikbezogene Berufe : Zwischenbericht / Ingeborg Wender. – Braunschweig : Technische Universität Braunschweig, 2002. – 63 S.

Tk 024

Womentoring : ein Mentoringprogramm von und für Studentinnen an der Uni Bern : Bilanz zum ersten schweizerischen Mentoringprogramm von und für Studentinnen an der Universität Bern : mit einem Leitfaden. – Bern : s.n., 2003. – 36 S.

Nf 022 / Qb

Internetadressen

Sites Internet

Hier war das Mentoring «von Frau zu Frau» Anstoss und Vorbild

□ <http://www.frauenzentrale.ch/zuerich>

Zürcher Frauenzentrale: Mentoring – das Programm für junge, politisch interessierte Frauen. Projekt zur Motivierung und Förderung von jungen Frauen für eine ehrenamtliche politische Laufbahn. Überparteiliches Pilotprojekt auf kantonalen Ebene. Das Programm startete im Herbst 2005, bewerben können sich junge Frauen im Alter zwischen 18 und 30 Jahren.

□ www.jugendvertretung.at/genderize

genderize! realze! equalze! Mentoring-Projekt der österreichischen Bundesjugendvertretung. genderize! ernährt und ermutigt junge Frauen, sich in der Öffentlichkeit zu engagieren und unterstützt sie beim Einstieg in verantwortungsvolle Positionen. Das einjährige Programm startete im Jahr 2004 mit 25 Paaren. Der zweite Durchgang begann im Herbst 2005.

□ <http://www.demulherparamulher.redejoventisualdade.org.pt/index.html>

de Mulher para Mulher, programa de mentoring para a participação pública e política das jovens. Portugiesisches Mentoringprogramm nach dem Vorbild von «von Frau zu Frau».

Mentoring in der Politik

□ <http://www.eaf-berlin.de>

«Preparing Women to Lead. Starthilfen für den weiblichen Führungsnachwuchs». Mentoring-Projekt der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft in Berlin (EAF).

«It's our turn! Junge Frauen für die Politik von morgen». Politik-Workshops der EAF für Schülerinnen zwischen 16 und 18 Jahren.

□ <http://www.mentoring-in.de>

Mentoring in Niedersachsen. Überparteiliches Mentoring-Programm für Frauen in der Kommunalpolitik.

Mentoring an Hochschulen

□ <http://subwww.unibe.ch/womentoring>

«womentoring». Mentoring-Programm, das sich an Studentinnen im Hauptstudium aus allen Fachrichtungen und Fakultäten richtet.

□ <http://www.ementoring.ch>

Universität Luzern: Elektronische Mentoring-Plattform der Universität.

□ <http://www.mefista.fhnw.ch>

Programm «Mefista» der Fachhochschule Nordwestschweiz. Mentoringprogramm für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Assistentinnen der Fachhochschule.

□ <http://www.mentoring.unibe.ch>

«Mentoring Deutschschweiz». Programm für Wissenschaftlerinnen zur Unterstützung einer akademischen Karriere.

□ <http://www.mentoring.unizh.ch> >

Projekte > Peer-Mentoring

«Peer-Mentoring». Im Vordergrund stehen die gegenseitige Unterstützung von Doktorandinnen und Postdoktorandinnen in selbstorganisierten Peergruppen sowie die professionelle Vernetzung. Das Programm wurde als Förderinstrument von der Universität Zürich entwickelt und wird mit den Partneruniversitäten Basel und St. Gallen angeboten. Das aktuelle Programm umfasst 12 Peergruppen.

□ <http://www.prowiss.unizh.ch>

«PRO-WISS». Mentoring-Programm der Uni Zürich, das eine Plattform mit Informationen zu wissenschaftlichen Laufbahnen sowie Weiterbildungskurse für Frauen anbietet.

□ <http://www.unifr.ch/f-mentoring>

«Réseau romand de mentoring pour femmes». Programme de mentoring en Suisse romande destiné à soutenir des scientifiques de sexe féminin.

□ <http://www.parioppo.unisi.ch> >

Università della Svizzera italiana. Programma di mentoring. Esso consente alle giovani leve accademiche.

Mentoring in Unternehmen und Verwaltungen

Schweiz

□ <http://www.pacte.ch>

«**Mentoring de femme à femme dans l'entreprise**». Programme de mentoring en Suisse romande qui vise à encourager les jeunes femmes qui souhaitent accéder à des postes supérieurs ou créer une entreprise.

□ http://www.post.ch/de/p_move.htm

«**MOVE**». Mentoringprogramm der Post, offen für Frauen und Männer.

□ <http://www.mentoringbern.ch>

«**Impuls**». Programm der Wirtschaftsfrauen Bern: Mentoring mit vorwiegend externen Fachfrauen für die Mitarbeiterinnen des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements.

□ <http://www.unibas.ch/win>

«**WIN – Women into Industry**». Gemeinsames Programm der Universität Basel und Novartis, das junge Akademikerinnen unterstützt, ihre Chancen in der Privatwirtschaft kennen zu lernen und zu verbessern.

□ <http://www.vsae.ch> > Service > Mentoring
Mentoring-Börse der Vereinigung der Schweizer Ärztinnen (VSÄ).

□ <http://www.wirtschaftsfrauen.ch>

«**Women's Vision – Shadowing von Führungskräften**». Mentoring-Programm des Verbandes Wirtschaftsfrauen Schweiz, das sich an junge Frauen mit einem Hochschulstudium oder entsprechender Berufserfahrung richtet.

Ausland

□ <http://www.ais.fraunhofer.de/MUFFIN21>

«**MUFFIN 21**». Mentoring-Projekt zwischen Universität, Forschung und Firmen für Informatikerinnen.

□ <http://www.dji.de> > Projekte > Projektliste alphabetisch > Mentoring

Mentoring-Programme in den Mitgliedsländern der Europäischen Union. Berufliche Förderung von Frauen im akademischen und nichtakademischen Bereich.

□ <http://www.eaf-berlin.de>

«**Women for Public Leadership**». Training-Internship-Mentoring-Programm der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF).

□ <http://www.frauennetzwerk.at>

«**Medimenta**». Mentoring-Programm der österreichischen Medienfrauen.

□ <http://www.girlstuesday.at>

«**MAP**». Programm für Mädchen und Frauen in IT-Berufen. Teil eines grenzüberschreitenden Projekts im österreichisch-bayerischen Raum.

Verschiedenes

□ <http://www.caritas-zuerich.ch> > Projekte > Integration

«**incluso**». Mentoring-Projekt von Caritas Zürich für Schülerinnen mit Migrationshintergrund und Teilnehmerinnen von Integrationskursen.

□ <http://www.isabern.ch>

«**incluso**». Mentoring-Programm für Schülerinnen mit Migrationshintergrund, durchgeführt von der Informationsstelle für Ausländerinnen- und Ausländerfragen «isa» in Bern.

□ <http://www.sbf.admin.ch>

Demokratie leben – Demokratie lernen
Europäisches Jahr der politischen Bildung in der Schweiz

□ <http://www.sbf.admin.ch>

Vivre la démocratie – apprendre la démocratie
Année européenne de la citoyenneté en Suisse

□ <http://www.mentoring.unizh.ch> > Links

Übersichtliche Linkliste zu akademischen und nichtakademischen Mentoring-Programmen in der Schweiz und im Ausland.

Le bâton dans la fourmilière

Jacqueline Berenstein-Wavre, une vie pour plus d'égalité

Extrait des entretiens avec Fabienne Bouvier

Vous trouverez sous la rubrique « Passages » une recommandation de lecture. Il s'agit d'extraits de romans, de récits ou encore de textes biographiques. Ces pages forment un contrepoint aux textes scientifiques dont la publication est la vocation première de « Questions au féminin ». Bonne lecture!

La rédaction

Jacqueline Berenstein-Wavre, née en 1921, est dans l'histoire des femmes suisses de la deuxième moitié du 20^e siècle une des grandes figures emblématiques. Dès les années cinquante, elle met toute son énergie pour combattre les inégalités qui sont le lot des femmes depuis toujours. Une fois le vote des femmes acquis en 1971, elle n'a plus qu'un but, avec son mari, éminent juriste et juge au Tribunal fédéral, Sacha Berenstein: faire inscrire l'égalité dans la Constitution, projet qui finalement aboutira en 1981. Au cours des cinquante dernières années, Jacqueline Berenstein-Wavre a rempli un nombre imposant de missions officielles, entre autres: présidente de l'Alliance de sociétés féminines suisses; présidente du Grand Conseil genevois; présidente du mensuel «Le mouvement féministe suisse», puis «Femmes suisses», rebaptisé «L'Emilie».

Pouvez-vous remonter aux sources de votre engagement pour la cause des femmes? Votre première révolte?

Quand j'ai eu douze ou treize ans, j'ai eu mes règles, comme toutes les filles. Mais, après l'éducation égalitaire que j'avais reçue, j'ai vraiment ressenti cela comme une injustice par rapport aux garçons, qui ne savaient même pas ce que c'était. En plus, bien sûr, il n'y avait pas encore de tampons.

Alors, contre la porte de ma chambre, qui faisait face à mon lit, j'ai fait une peinture que personne ne comprenait, sauf moi: de grands et larges traits noirs avec, au milieu, une grosse tache rouge. C'était pour me rappeler: «Tu es une femme, tu appartiens au sexe faible.» Ce n'était pas dirigé contre le sexe fort, mais contre la société, contre ce que je ressentais comme une injustice fondamentale, que je devrais plus tard surmonter.

Ces règles m'ont perturbée comme une injustice. C'est comme la contraception: si on a découvert la pilule si tard, c'est que les hommes s'en moquent éperdument. D'ailleurs, il existe maintenant une pilule

anticonceptionnelle pour hommes, mais les industries pharmaceutiques ne la fabriquent pas, car personne ne l'achèterait! C'est quand même curieux...

C'était votre destin, de vous engager pour les femmes?

Non, en tout cas pas mon destin. Le destin, je ne sais pas ce que c'est. C'est l'injustice que je ressentais dans mon corps que je voulais réparer, compenser.

[...]

Pendant que j'étais au Chambon-sur-Lignon pour faire mon bac philo, j'avais une enseignante de philosophie qui invitait des gens de passage pour donner le cours. Même Albert Camus est venu! Un autre de ces professeurs occasionnels s'appelait André Philip. C'était un juriste socialiste et protestant, professeur de droit à l'Université de Lyon et futur ministre sous la IV^e République. En l'espace d'une semaine, il m'a fait comprendre la nécessité de la politique, l'importance d'agir politiquement et pas seulement philosophiquement. Il nous a parlé de l'idéal à transmettre: faire de la politique dans le sens fort du terme, pour améliorer la société. C'était le patron du réseau résistant et il était connu comme un très bon orateur.

En y réfléchissant soixante ans plus tard, je me rends compte que sa rencontre a été fondamentale pour moi. C'est lui qui m'a fait comprendre qu'aider les autres comme je voulais le faire en devenant assistante sociale ne suffisait pas: il fallait en plus avoir une conscience politique. Il disait: «Il faut respecter l'autre en tant qu'autre.» Avant de saupoudrer l'argent pour aider les gens, il faut trouver la cause de leurs problèmes. Et la cause, c'est avec la politique qu'on peut la supprimer!

[...]

Vous avez suivi votre idée de devenir assistante sociale?

Oui, j'ai d'abord fait un diplôme à l'Ecole d'études sociales de Genève, puis une licence ès sciences sociales à l'Université de Genève, assortie d'un certificat pédagogique complémentaire. Pendant les vacances universitaires, j'ai fait un stage d'ouvrière à l'usine Tavano pendant deux mois et j'ai eu mon premier choc par rapport à la condition de la femme.

Je travaillais à la fabrication des machines à coudre Elna, j'étais rectifieuse. Il fallait travailler comme une folle pour soutenir le rythme, mais j'ai vite compris mon travail et j'arrivais à l'exécuter vite et bien. Comme je dépassais les normes, j'étais obligée de passer une heure aux toilettes chaque matin pour ne pas gâcher la moyenne des autres.

Cela ne se remarquait pas?

Non. Il y avait un système pour que nous ne soyons pas trop nombreuses aux toilettes en même temps. Pour montrer qu'on y allait, il fallait prendre un cerceau accroché au mur mais une fois qu'on avait son cerceau, on pouvait rester aux toilettes le temps qu'on voulait... En travaillant dans une usine, je me suis rendu compte que même s'il y avait une infirmière et une commission ouvrière, les ouvrières étaient en fait traitées comme des esclaves. Comme j'étais habile de mes doigts et que j'avais un bon rendement, je suis allée voir, sur les conseils du régleur, le chef d'équipe, pour lui demander une augmentation. Sa réaction a été comme un détonateur pour ma lutte en vue d'améliorer la condition des femmes. Il m'a répondu: «Mademoiselle, on ne donne pas d'augmentation comme ça, si vous voulez plus d'argent, vous avez vos nuits»... Cela a été comme un coup de poignard, ce supérieur qui me proposait de faire le trottoir. Je me suis sentie complètement rabaisée dans ma condition féminine.

Qu'est-ce que cela a déclenché?

J'ai compris une chose: l'école sociale m'apprenait à aider des cas individuels, mais je voulais aller au-delà. Il fallait aussi agir sur la société qui exploite la classe des femmes. Je devais imaginer des choses à réaliser pour libérer la femme de cette exploitation. Je me suis dit: «Ce n'est pas en faisant l'Ecole d'études sociales que tu arriveras à changer les choses, il faut faire de la politique.» Parce que ce sont les politiciens qui décident, pas les assistantes sociales!

[...]

Comment furent vos débuts au Conseil municipal?

Quand on m'a proposé en 1962 de figurer sur la liste socialiste pour les élections au Conseil municipal de la Ville de Genève d'avril 1963, j'ai hésité longtemps. J'étais alors adjointe à la direction de l'Office cantonal d'orientation et de la formation professionnelle. Je craignais le surcroît de travail, tout comme l'idée d'être soumise à la critique et de voir mon identité jetée en pâture. J'ai eu une crise d'urticaire la première fois que j'ai vu mon nom sur les panneaux électoraux, cela m'a vraiment coupé le souffle. Il faut dire que les affiches placardées aux abords des locaux de vote avaient alors une plus grande importance qu'aujourd'hui, où l'on vote par correspondance. Mais une fois que j'ai été élue, deuxième sur la liste socialiste, c'était parti... J'étais fière, mais aussi soucieuse d'être à la hauteur.

Dès votre premier essai sur une liste électorale, vous avez été élue à la deuxième place. Comment expliquez-vous ce coup d'éclat?

Comme j'avais l'expérience des rencontres dans les cafés lors des campagnes pour le droit de vote des femmes, j'ai continué à faire des réunions électorales. D'autre part, on me connaissait aussi parce que je faisais de l'information professionnelle dans les écoles.

Le premier jour où je suis allée siéger au Conseil municipal de la Ville de Genève, il s'est passé une chose très amusante. J'étais l'une des cinq ou six premières femmes genevoises à venir prêter serment. J'arrive avec ma 2 CV, quand le gendarme préposé au parking de la Treille me lance: «Ah! c'est vous la nouvelle de la buvette?» Je n'ai pas pu m'empêcher de rire. Je me suis dit: «Nom d'un chien, il y avait ton nom sur les affiches, tu vas prêter serment pour la première fois, tu as mis ta belle robe et voilà qu'on te prend pour la nouvelle serveuse.» Cela m'a remis les idées en place. La première chose que j'ai faite en entrant à l'Hôtel-de-Ville, c'est d'aller voir la tête de la nouvelle de la buvette pour voir si elle me ressemblait...

[...]

Comment est née cette idée d'inscrire l'égalité dans la Constitution fédérale?

Une fois le droit de vote obtenu, les femmes disposaient également du droit d'éligibilité et du droit d'initiative: l'égalité dans la constitution devenait une suite logique. Mon rôle de pionnière a été de décider d'user de ce dernier droit pour lancer une initiative qui inscrive dans la

Constitution fédérale l'égalité entre hommes et femmes. Loin de moi l'idée de dire que sans mon intervention il n'y aurait pas cet article dans la Constitution. Mais j'en ai été un élément moteur, de même que mon mari. Cette initiative a été en quelque sorte le bébé de notre couple. Ce fut un très long combat: il aura fallu dix ans entre le oui au suffrage féminin suisse et le vote de l'initiative par le peuple pour l'égalité, le 14 juin 1981.

C'est au sein du groupe des Femmes socialistes qu'a germé l'idée que l'inscription d'un article dans la Constitution fédérale conférant l'égalité des droits était indispensable. Après de multiples séances et d'efforts de persuasion, l'idée a fini par s'imposer, mais encore fallait-il trouver un lieu pour lancer cette proposition. Il fut décidé que ce serait au cours du 4e Congrès féminin suisse à Berne, en janvier 1975. A Lausanne, j'avais fait la connaissance d'Isabelle de Dardel, députée socialiste au Grand Conseil vaudois. Comme il manquait des Romandes, elle m'a fait entrer, en 1972, au comité de l'Alliance de sociétés féminines suisses. En 1974, j'ai succédé à la présidente Regula Pestalozzi nouvellement élue à l'exécutif de Zurich. Elle appartenait à la haute société radicale zurichoise.

Nous n'étions pas du tout du même bord, mais nous avions de l'estime l'une pour l'autre. Lors du changement de présidence, quelques personnes du comité ont été invitées chez elle. Elle nous a reçues autour d'une table en porphyre aux pieds dorés: un style tape-à-l'œil comme je n'en avais jamais vu, sinon dans une vitrine des Champs-Élysées... Pas du tout le genre banquiers genevois! Dans le courant des années 1970, alors que grondaient les initiatives xénophobes de Schwarzenbach, j'ai été convoquée avec elle auprès du conseiller fédéral Hans Hürlimann. Il avait très peur que ces initiatives passent et nous a demandé: «Si cela passe en votation, combien pouvez-vous mobiliser de femmes?» Tout à coup, les 400.000 femmes regroupées dans les associations de l'Alliance pouvaient être utiles et Berne se souvenait d'elles...

J'ai commencé à fréquenter la Suisse alémanique, que je ne connaissais guère, à travers cette nouvelle expérience de l'Alliance, puis comme représentante des Femmes socialistes au comité directeur du Parti socialiste suisse. Je me suis rendu compte qu'il fallait comprendre l'allemand et j'ai lentement perfectionné mes connaissances, grâce à un petit carnet de vocabulaire dans lequel je transcrivais les mots nouveaux et que je potassais dans le train Lausanne-Zurich. J'ai connu alors d'étonnantes féministes, notamment appenzelloises, qui avaient du caractère! Lors des séances de comité,

Regula Pestalozzi intervenait souvent, et de sa voix stridente commençait toujours par: «Wir, in Zürich...». Je me taillais un franc succès en lui rétorquant en allemand, sur le même ton: «Wir, in Genf...» [...]

Avez-vous pu utiliser le réseau des sociétés féminines pour la récolte des signatures?

Hélas non, c'est d'ailleurs un des grands ratages de ma vie politique: à Genève en 1975, je n'ai pas réussi à obtenir le soutien de l'initiative lors de l'assemblée générale de l'Alliance. Une Alémanique très en vue était chargée de présenter l'initiative, secondée par une autre femme, également favorable. Mais je n'avais pas pensé qu'il fallait prévoir une intervenante opposée au projet: le oui était tellement évident pour moi! J'avais fait un mauvais calcul politique, car je ne m'étais pas rendu compte que le parti radical craignait l'initiative à cause de l'égalité de salaire. Il avait envoyé à l'assemblée des personnes qui ne connaissaient pas spécialement le sujet, mais qui savaient qu'elles devaient dire non! Pour que l'Alliance ait le droit de faire campagne en faveur du oui, il fallait obtenir la majorité des deux tiers. Je suis sûre qu'aujourd'hui, je saurais manœuvrer pour l'obtenir; mais là, j'ai reçu la claque de ma vie, avec 123 voix pour, 69 contre et 79 abstentions...

Pourquoi était-ce si dramatique?

Parce que l'Alliance regroupait plus de 400.000 femmes et que, si l'on avait obtenu le soutien de l'Assemblée générale, on aurait facilement pu atteindre les 50.000 signatures en leur envoyant des formulaires à signer. Cela aurait grandement facilité la récolte! Mais j'étais tellement impliquée dans le sujet que je ne me suis pas rendu compte qu'il fallait procéder à des sondages internes pour prendre la température. De plus, il aurait fallu inviter une oratrice pour défendre un avis contraire.

Vous avez quand même réussi à récolter un nombre suffisant de signatures?

Certes, mais cela a représenté un véritable travail de fourmis. Les ordinateurs et les photocopieuses n'existaient pas encore et nous avons dû dactylographier tous les textes avec une IBM à boule. Nous avons péniblement atteint les 49.500 signatures et ce sont les féministes pures et dures de Zurich qui ont ramassé les dernières dans la rue. Merci à elles! Finalement, le 15 décembre 1976, le comité d'initiative a pu déposer à la Chancellerie fédérale 57.296 signatures valables, venues de 1312 communes de Suisse. L'ini-

tiative a été déclarée recevable et le conseiller fédéral Kurt Furgler, qui était le ministre de la justice, a mis en marche la procédure de consultations auprès des gouvernements cantonaux, des partis politiques et des organisations concernées, comme c'est l'usage. Le problème, c'est que la majorité des organismes consultés se sont révélés contre l'initiative, avec des arguments tels que: «Pourquoi encore un article constitutionnel? Les femmes ont déjà obtenu le droit de vote et d'éligibilité»!

Comment étiez-vous soutenues au niveau du Conseil fédéral?

Au début, le conseiller fédéral Kurt Furgler n'était ni pour ni contre notre initiative, mais heureusement, en fin de compte, il s'y est rallié. Voyant que la consultation en Suisse virait à la catastrophe, il a demandé à ses ambassadeurs de faire un rapport sur la situation des femmes dans leur pays de résidence. La comparaison n'avait rien de flatteur pour la Suisse, un des rares pays européens à n'avoir pas encore inscrit l'égalité dans sa constitution! Ceci a permis de retourner l'opinion publique sur le bien-fondé de notre initiative. Les opposants se sont alors lancés dans des batailles juridiques, à coup d'avis de droit, pour définir si l'égalité des salaires concernait tous les salariés ou seulement les fonctionnaires. Sur cette question également, mon mari a été d'un grand secours.

[...]

Comment s'est déroulée la journée du vote, le 14 juin 1981?

Nous avons été avertis que le canton d'Argovie était un bon thermomètre pour les votations nationales: c'était un canton représentatif de la Suisse, car il contenait des paysans, des citadins et des industriels. Si Argovie votait oui, il y aurait de fortes chances que l'initiative passe au niveau suisse. Le soir du 14 juin, nous attendions fébrilement les résultats et nous avons demandé à la Chancellerie fédérale le résultat d'Argovie. Il était positif! L'égalité des droits entre femmes et hommes fut acceptée à 60,3 % sur le plan suisse (à 85 % à Genève... et à 31,8 % dans le canton d'Appenzell Rhodes Intérieures). C'était un très beau jour pour moi et je me souviens de mon passage au journal télévisé de 19h30, dans un tailleur pantalon rouge!



Tiré de: Le bâton dans la fourmilière. Jacqueline Berenstein-Wavre, une vie pour plus d'égalité. Entretiens avec Fabienne Bouvier. Copyright © 2005 Editions Metropolis 2005, Genève, ISBN 2-88340-105-5. CHF 29.00. P. 27-28, 43-46, 93-94, 117-119, 126-128, 135.

«Es gibt Dinge, die brauchen Zeit»

Elisabeth Pletscher, Zeitzeugin des 20. Jahrhunderts

Auszug aus der Biografie von Hanspeter Strebel und Kathrin Barbara Zatti

In der Rubrik «Passagen» finden Sie Leseproben aus literarischen oder biografischen Texten, die wir empfehlen. Wir setzen damit bewusst einen Kontrapunkt zu den Fachtexten, die den Schwerpunkt unserer Zeitschrift bilden. Viel Vergnügen bei der Lektüre!

Die Redaktion

Elisabeth Pletscher (1908–2003) machte an der Kantonsschule Trogen als eine der ersten Schülerinnen die Matura. In ihrem Berufsleben wirkte sie als Cheflaborantin an der Frauenklinik des Universitätsspitals Zürich und präsidierte den Berufsverband der medizinischen Laborantinnen. Nach ihrer Pensionierung kehrte sie nach Trogen zurück, wo sie sich für die Einführung des Frauenstimmrechts in Appenzell Ausserrhoden stark machte und sich in kulturellen und sozialen Institutionen engagierte. Elisabeth Pletscher genoss hohes Ansehen und wurde mit dem Ehrendoktorat der Universität St. Gallen und dem Preis der Ausserrhodischen Kulturstiftung ausgezeichnet.

«Frisch, fröhlich und frei – nur für Buben?»

«Vom Turnen als Schulfach waren die Mädchen ausgeschlossen. Erst als wir uns wehrten und laut fragten, ob denn frisch-fröhlich-und-frei nur für die Buben gelte, setzte sich ein fortschrittlicher Turnlehrer, Herr Professor Knellwolf, für das Mädchenturnen ein. In den Zwanzigerjahren war ja eine ganze Bewegung aufgekommen, die Bewegung und Ertüchtigung für eine gute Gesundheit propagierte. Dass davon aber nur die Buben profitieren sollten, fanden wir höchst ungerecht. Wie gerne hätten wir teilgenommen an den Turnfesten, die am Wochenende stattfanden oder an den Wanderungen im Alpstein im Sommer, am Skifahren im Winter! Da die meisten Kantonsschüler von auswärts kamen und auch das Wochenende in Trogen verbrachten, dienten der Samstag und der Sonntag solchen Freizeitaktivitäten.

Als dann das Turnen auch für Mädchen eingeführt wurde, standen wir vor einem Problem: Was sollten wir anziehen, um zu rennen, zu springen und herumzuhüpfen. Unsere Röcke, die wir knielang trugen, hüpfen auch auf und ab und so zogen wir Strümpfe an, obwohl wir sonst immer nur barfuss unterwegs waren. An Hosen für Mädchen hat niemand auch nur im

Entferntesten gedacht. Unsere Strümpfe waren keine einfachen Strumpfhosen, sondern handgestrickte Strümpfe, die wir mittels eines elastischen Bandes an einem Gschältli befestigten, mit einem Knopf am Strumpf und einem Knopf am Gschältli. Diese Knöpfe sind natürlich immer wieder abgespickt, wenn wir in dieser Aufmachung turnten. Unsere Mutter hat sich dann schnell einmal geweigert, ständig für ihre vier Mädchen nach dem Turnen die Knöpfe anzunähen. Wir könnten, fand sie, gut barfuss turnen und mit den Pump-höschchen, die wir unter den Röcken trugen, würde das auch anständig genug ausse-hen.»

Skihosen!!!

«Mit der Einführung des Turnens für Mädchen haben wir auch mit Freude an den Turnfesten teilgenommen. Im Winter sind wir zudem in den Genuss des Skifahrens gekommen. Allerdings erwies sich das Skifahren mit Röcken als reichlich unangenehm. Wenn wir im Schnee un-gefallen sind, wurden wir nass bis unters Hemd – plotschnass sind wir jeweils am Abend zuhause angekommen. Wir sausten ja nicht aufpräparierten Pisten die Hänge hinunter, sondern pflügten uns durch den Tiefschnee.

Meine fortschrittliche Mutter war in ihren jungen Jahren eine der ersten Frauen in Trogen gewesen, die sich auf die Skis gewagt hatte: mit langen Röcken, die bis zu den Schuhen hinunterreichten. Ich war schon fünfzehn, als die ersten Frauen aus St. Gallen in Skihosen, so eine Art Pluderhosen, nach Trogen hinaufkamen. Wir Mädchen fanden das unerhört. Eine Frau kann doch nicht in Hosen herumlaufen! «Also ase uusschäämt lauf I denn nie umme!», verkündete ich.

Schon ein Jahr später jedoch trugen wir Skihosen und zu was für einem Vergnügen war das Skifahren plötzlich geworden! Diese Skihosen haben mir eine wichtige Lektion erteilt. Es ist wohl besser, habe ich mir nämlich gedacht, wenn ich nie mehr nie sage. Wir waren so überzeugt gewesen, dass wir nie Hosen tragen, und schon ein Jahr später waren wir völlig be-kehrt.

Zeit meines Lebens hat mich die Erfahrung mit den Skihosen davor bewahrt zu sagen: «Das mache ich nie!» Denn man kann einfach nicht wissen, was auf einen

zukommt und wie etwas im folgenden Jahr aussieht. Nur einmal habe ich eine Ausnahme gemacht, als ich 85 war und mich ein ehemaliger Schulkamerad be-sucht hat. «Wieso hast du auch nie gehei-ratet?», wollte er wissen. «Ach herrje», ant-wortete ich, «ich hätte ein paar Mal hei-raten können, aber jetzt bin ich eben un-verheiratet geblieben.»

«Es ist nie zu spät!», meinte er auffor-dernd.

«Nein, nein, das kommt nie in Frage», sagte ich zu ihm – und sogleich: «halt, halt: Skihosen!»

«Was erzählst du da?», fragte er verwirrt, «Skihosen!?! Mitten im Sommer?»

«Mir ist die Geschichte mit den Skihosen aus meiner Jugend in den Sinn gekommen, aber in diesem Fall kann ich jetzt wirk-lich sagen: Ich werde sicher nie heiraten. Aber in allen andern Fällen kann man nie wissen.» Ich erzählte ihm dann von mei-nen Erfahrungen mit den Skihosen und dem Skifahren. Einige Male in meinem Leben habe ich meine feste Meinung geändert, weil sie nicht mehr angebracht und den Umständen angemessen war.»

[...]

Die Matura in Trogen

«Sieben Jahre lang besuchte ich die Kantonsschule, bis ich 1928 die Matura-prüfung B (mit Latein und modernen Spra-chen) ablegte, nach insgesamt dreizehn Schuljahren also – und als zweite Appen-zellerin. Melanie Zellweger, eine Cousine meiner Mutter, hatte es wenige Jahre vor mir als erstes Mädchen geschafft, die Kan-tonsschule Trogen mit einem Maturitäts-zeugnis zu verlassen. Später ist hin und wieder erzählt worden, ich sei die erste junge Frau mit diesem Verdienst gewe-sen, aber das stimmt nicht: Sieben weib-liche Maturandinnen haben vor mir die Kantonsschule abgeschlossen.

Obwohl mehrere Mädchen mit mir in der ersten Klasse Anlauf genommen hat-ten, war ich die Einzige, die bis zur Ma-tura durchhielt. Von der dritten Klasse an sass ich fünf Jahre als einziges Mädchen unter lauten Buben in der Schulbank. Der Lateinlehrer versuchte, auch mich von der höheren Schulbildung abzuhalten. «Dir wird es auch noch verleben!», kündigte er mir gleich zu Beginn des Lateinunter-richts in der ersten Klasse an. Da war er aber an die Falsche geraten. «Warte nur»,

dachte ich, «ich werde dir schon zeigen, dass du nicht Recht hast.» Ich wusste, dass ich diesen Lateinlehrer nur zwei Jahre würde erdulden müssen. Später sind mir in der Kantonschule keine Steine mehr in den Weg gelegt worden.

Dass ich mich fünf Jahre lang mit lauter Buben durch den Schulstoff kämpfte, hat mich geprägt. Mir ist dabei klar geworden, dass Buben wie Mädchen zu gleichen Leistungen fähig sind. Was die Buben konnten, war auch mir möglich – nur verfügten sie über mehr Rechte als ich. Kein Lehrer versuchte, ihnen den Unterricht zu verleißen, bloss weil sie männlichen Geschlechts waren! An der Kantonschule erlebte ich zum ersten Mal die Diskrepanz zwischen gleichen Fähigkeiten und Leistungen einerseits und ungleichen Rechten andererseits.»

Korsettnäherin oder Köchin?

«Schon vor der Matura drängte sich die Frage nach der Berufswahl auf. Es war mein Wunschtraum, Medizin zu studieren, aber es war mir natürlich bewusst, dass meine Mutter ein Studium nicht finanzieren konnte. Als ein Schulkamerad von mir ein Stipendium für das Lehrerseminar beantragte und auch erhielt, hoffte ich natürlich auch auf ein Stipendium für ein Universitätsstudium. Ich bemühte mich darum – an denselben Stellen wie mein Mitschüler, aber ich wurde abgefertigt mit einem simplen: «Stipendien gibt es nicht für Mädchen!»

Auch Berufsberatung war für Mädchen nicht vorgesehen, während die Buben dies ganz selbstverständlich beanspruchten. Immerhin musste sich der Berufsberater einmal im Monat für die Mädchen eine Stunde Zeit nehmen. Im Kanton Appenzell Ausserrhoden hat zwar der Frauenverein bereits Anfang 1923 bei der Regierung eine Petition für die Schaffung einer Berufsberatungsstelle für Mädchen eingereicht, schliesslich wurde eine solche 1944 eingerichtet, erheblich zu spät für mich!

Als ich erfuhr, dass der Berufsberater seine Stunde für die Mädchen in Speicher abhalten würde, entschied ich mich hinzugehen. Ich hatte gelesen, dass auch die Finanzierung des Berufsweges und der weiteren Ausbildung in seine Zuständigkeit fiel. «Ich gehe zum Berufsberater», teilte ich meiner Mutter ein Jahr vor der Matura mit, «vielleicht bringt der etwas fertig – dazu ist er ja da!»

Meine Mutter zeigte sich sehr skeptisch, liess mich aber gehen, und so bin ich, zu Fuss natürlich, nach Speicher gewalt.

«Was willst du denn werden?», fragte mich der Berufsberater.

«Ärztin», antwortete ich.

«Äh, tomms Züüg!», war sein Kommentar: «Das kommt für ein Mädchen gar nicht in Frage. Und wer wollte ein Medizinstudium auch finanzieren?»

«Ja, eben, das ist die Frage!», sagte ich zu ihm, «deswegen bin ich ja hier.»

Ein Schulkollege von mir habe ein Stipendium für das Lehrerseminar erhalten.

«Ja, das ist eben ein Bub. Für Mädchen gibt es das nicht. Und überhaupt ist es ein Blödsinn, Medizin zu studieren, das ist nur für Männer geeignet.»

Das war eine niederschmetternde Antwort. «Ich könnte doch wenigstens etwas lernen, das mit Medizin zu tun hat, zum Beispiel Apothekerin.» Aber auch das wischte er weg und riet mir, Korsettnäherin oder Köchin zu werden.

«Ich habe nichts gegen Kochen und Nähen, beides mache ich sehr gern – aber ich möchte es nicht als Beruf lernen!»

Korsettnäherinnen oder Köchinnen, so sein Argument, brauche es immer. In einem dieser Berufe würde ich immer ein Auskommen finden.

Hätte ich Korsettnäherin gelernt, ich wäre nach einem Jahr bereits arbeitslos geworden, denn ich gehörte zu der Generation, die als Erste darum herumschwebte, ein Korsett tragen zu müssen. Als wir Mädchen endlich auch Turnunterricht erhielten, so im Alter von sechzehn bis achtzehn Jahren, fand unsere Maman, wir sollten doch jetzt ein Korsett tragen: «Sonst bringt man euch nie mehr in einen anständigen Rock hinein. Wenn ihr elegant sein und zum Tanzen ausgehen wollt, dann müsst ihr ein Korsett anziehen.» Wir weigerten uns mit Erfolg, uns in ein Korsett zu zwingen. Die Mode änderte auch in jener Zeit, und die jungen Frauen mussten sich nicht mehr mit diesen engen Korsetts, in denen sie sich kaum bewegen konnten, herumquälen.

Natürlich hätte ich mich als Köchin ausbilden lassen können, aber das war nicht gerade ein Traumberuf für Maturandinnen!

«Auf keinen Fall», so schloss der Berufsberater, «kommt für dich ein Studium in Frage, wenn du keinen Vater hast, der das bezahlen kann. Du kannst etwas lernen im Haushalt oder heiraten.»

Von dieser Beratung kam ich weinend nachhause.

«Der hat aber grad gar nichts geholfen!», klagte ich meiner Mutter. «Kind», sagte sie, «ich wusste, dass das so herauskommen würde. Aber ich dachte, es ist gut, wenn du diese Erfahrung selber machst. Weißt du, für uns Frauen rührt niemand auch nur den kleinsten Finger. Wenn wir zu etwas kommen wollen, dann müssen wir es selber an die Hand nehmen.»

Obwohl unsere Familie immer wieder von unseren Verwandten unterstützt wurde, wäre es weder meiner Mutter noch

mir selber in den Sinn gekommen, für das Medizinstudium einen der Brüder meiner Mutter um ein Darlehen zu bitten. Auch meine Onkel haben nicht daran gedacht, so etwas anzubieten. Dabei wäre es kein Problem gewesen, als Ärztin das Darlehen wieder zurückzuzahlen.» [...]

Erst in ihrer zweiten Lebenshälfte wird Elisabeth Pletscher zur grossen Figur im Einsatz für das Frauenstimmrecht in ihrem Kanton. Ihre Politisierung beginnt 1958: «Das Jahr der SAFFA in Zürich (Schweizerische Ausstellung für Frauenarbeit) war für meine politische Einstellung ein wirklich entscheidendes. Damals, als ich nur als kleines Rädchen in dem grossen Getriebe mitmachen durfte, habe ich gesehen, wie viele gescheite, fähige Frauen es bei uns gibt, wie souverän und gleichzeitig bescheiden sie die Probleme anpackten und auch lösten, wie speditiv und mit gesundem Menschenverstand wichtige Sitzungen geleitet wurden (...) kurz: damals schämte ich mich, dass ich mich nicht mehr um öffentliche Fragen gekümmert hatte, dass ich nichts unternommen hatte, um uns allen zu unserem Recht zu verhelfen. Ich bin keinem Stimmrechtsverein beigetreten, ich habe weiterhin nicht aktiv gekämpft, bin aber nie mehr lau zur Seite gestanden. Wo es die Situation erforderte, habe ich klar Stellung bezogen.»

Zum Beispiel vor der ersten eidgenössischen Abstimmung über die Einführung des Frauenstimmrechts 1959. Damals begründet Elisabeth Pletscher ihren Ruf als politische Kämpferin, der sie später fast zur Legende machen sollte. Der Trogener FDP-Präsident und Kantonschullehrer Walter Schläpfer («Bartli») ist in arger Verlegenheit, weil er für die vorgesehene öffentliche Orientierungsversammlung sämtlicher politischer Gruppierungen, die er unbedingt kontradiktorisch durchführen will, niemanden findet, der den befürwortenden Standpunkt vertreten hätte. Er klagt sein Leid en passant der damals 83-jährigen Mutter von Elisabeth Pletscher. Zu Schläpfers bassem Erstaunen («Jesses, ich kenne Sie doch schon ewig») bekennt sich diese als Frauenstimmrechtsbefürworterin und rät ihm – da sie selber für einen Podiumsauftritt zu alt sei – ihre Tochter Lisbeth anzufragen, die natürlich auch dafür sei.

Elisabeth Pletscher, damals als Cheflaborantin in Zürich tätig, erklärt sich auf Schläpfers Telefonanruf trotz einiger Bedenken bereit, die delicate Aufgabe zu übernehmen. Ihre Entscheidung fällt ihr leichter, als ihr zu Ohren kommt, ansonsten würde eine Baseldeutsche sprechende Juristin aus St. Gallen auftreten, was sie als absolut kontraproduktiv erachtet

hätte. In aller Eile verschafft sie sich Unterlagen und mit den Ratschläge der Mutter bereitet sie das Referat sorgfältig vor. Als Gegnerin tritt eine Frau Ruggli aus Teufen auf (deren Vorname weder in der Werbung noch in der Berichterstattung je aufscheint, was vielleicht bei der Position, die sie zu vertreten hatte, nicht ganz zufällig ist). Erstmals an einer öffentlichen Versammlung kommen an diesem 26. Januar 1959 auch viele Frauen jeden Alters in den gerangelt vollen Saal des Hotels Krone. Noch 35 Jahre später erinnert sich Paul Müller, der Chefredaktor der Appenzeller Zeitung, an dieses «einmalige Ereignis».

Der damalige Berichterstatte dieses Blattes beginnt seinen rund halbseitigen Artikel über die Versammlung mit dem Hinweis auf die «erwartungsvolle Spannung», die über dem Saal gelegen hatte. Elisabeth Pletscher macht nach der Einleitung von Walter Schläpfer den Anfang, wobei ihr Manuskript nur Stichworte enthält. Immer mehr öffentliche Pflichten seien den Frauen im Laufe der Zeit auferlegt worden, bis sich die Frauenorganisationen erstmals gegen einen obligatorischen Zivildienst gewehrt hätte. Dies habe den Bundesrat bewogen, die Einführung des allgemeinen Stimm- und Wahlrechts der Frauen endlich zu beschleunigen.

Die Beseitigung von Vorrechten – «und Männerstimmrecht ist ein solches» – sei eine ganz entscheidende Forderung der Demokratie, sagt Elisabeth Pletscher im Kronensaal und zitiert Marie von Ebner-Eschenbach: «Der grösste Feind des Rechts ist das Vorrecht.» Und die Rednerin nimmt ein anderes Argument auf und betont: «Je mehr der Staat zum Sozialstaat wird, desto mehr hat es Aufgaben, die die Frauen speziell angehen.»

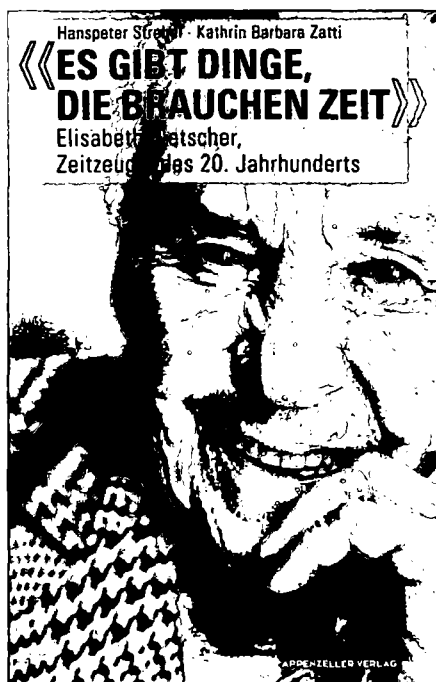
Elisabeth Pletscher setzt sich auch mit den Gegnern auseinander und kritisiert, der Einwand, dass bei uns Dinge wie das Frauenstimmrecht von unten nach oben, von den Gemeinden über den Kanton zur Eidgenossenschaft organisch wachsen müssten, bilde einen «blossenen Verzögerungsvorwand». Die Behauptung entspreche keineswegs der viel gepriesenen Logik der Männer. «Wenn jeder Mann und jede Frau ganz ehrlich und gründlich überlegt, kann kein stichhaltiges Argument dagegen gefunden werden», erklärt sich die Referentin überzeugt. Wenn das Stimmrecht zuerst im Bund eingeführt werde, wäre die Landsgemeinde nicht gefährdet.

Fulminant, träf und für ihren Stil typisch ist das Schlusswort: «Will i gad e gwöhnli Frau bi, sägi: I hoffe, i mös mis Vertraue woni ha i d Trogner Manne, i Buure, Gwerbtribendi, Lehrer, Juriste – allne traui en gsonde Menscheverstand

ond Achtig för d Fraue zue – nüd ganz verlüre. I hoffe s Abstimmigsresultat vom nöchschte Sonntig i ösere Gmänd chäm ase use, as i z Züri onne säge cha: Gsiend ehr, i has jo all gsät, d Appezeller sond kä assligi Stöck oder Henderwäldler, wien er mänid, ämel z Troge sönds all näbes bsonders gse und fortschrittlicher als villich i andere Gmände.»

In der Diskussion stellt sich vorab Pfarrer Josef Böni vom theologischen Standpunkt aus auf die Seite der Befürworterin, aber auch eine Lehrersgattin und eine Holländerin, die auf die positiven Erfahrungen in ihrer Heimat hinweist. Die Mehrzahl der Votanten übt indessen heftigen Widerspruch an Pletschers Argumentation. In ihrem Schlusswort verwahrt sich die Kontra-Referentin dagegen, dass die Wahrung der Frauenwürde mit dem Stimmrecht etwas zu tun habe, entscheidend sei das Benehmen und die Lebensart der Frauen.

Aus heutiger Sicht sind Elisabeth Pletschers Ausführungen gemäss ihren Redenotizen und der Zusammenfassung in den Zeitungen keineswegs mehr «herausfordernde Attacken und Seitenhiebe» oder eine «Phlippika gegen die Bastion des politischen Vorrechts der Männer». Die Sensation lag wohl darin, dass da eine Frau überhaupt zu einem politischen Referat anzutreten wagte und dies in einer von Anfang an hoffnungslosen Position, wie auch das Abstimmungsergebnis zeigte: 286 Nein standen in Trogen ganze 53 Ja gegenüber, was mit 15 Prozent Ja-Stimmen ziemlich genau dem Durchschnitt der Gemeinden im Kanton entsprach. In Innerrhoden lag der Ja-Anteil bei 4,8 Prozent. Im Verhältnis von 1:2 wird die Vorlage gesamtschweizerisch verworfen, nur Waadt, Neuenburg und Genf nehmen an.



Aus: Hanspeter Strebel, Kathrin Barbara Zatti: «Es gibt Dinge, die brauchen Zeit». Elisabeth Pletscher, Zeitzeugin des 20. Jahrhunderts. Copyright © 2005 Appenzeller Verlag, Herisau. ISBN 3-85882-410-0. CHF 46.00. S. 83–87, 92–95, 239–241.

Voranzeige

Im März 2006 erscheint Mentoring in der Politik – Evaluation des Pilotprojekts «von Frau zu Frau»

Schlussbericht. Im Auftrag der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen (EKF) und der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (SAJV). Autorinnen: Daniela Gloor und Hanna Meier, Social Insight. Zürich 2006. **Gesamtbericht:** deutsch, 88 S.

Kurzfassung: deutsch, französisch, italienisch, 25 S.

Beide Fassungen stehen ab Mitte März 2006 auf www.frauenkommission.ch im PDF-Format zur Verfügung.

Avis

En mars 2006 paraîtra Le mentoring en politique – Evaluation du projet pilote «de femme à femme»

Rapport final. Sur mandat de la Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF) et du Conseil suisse des activités de jeunesse (CSAJ). Auteurs: Daniela Gloor et Hanna Meier, Social Insight. Zurich 2006.

Rapport global: en allemand, 88 p.

Résumé succinct: en allemand, français et italien, 25 p.

Les deux versions seront téléchargeables au format PDF dès la mi-mars 2006, sur le site www.comfem.ch.

Anticipazione

Nel marzo del 2006 verrà pubblicato Mentoring in politica – Valutazione del progetto pilota «da donna a donna».

Rapporto conclusivo. Su mandato della Commissione federale per le questioni femminili (CFQF) e della Federazione svizzera delle associazioni giovanili (FSAG/CSAJ). Autrici: Daniela Gloor e Hanna Meier, Social Insight. Zurigo 2006.

Rapporto integrale: tedesco, 88 p.

Sintesi: tedesco, francese, italiano, 25 p.

Entrambe le versioni saranno disponibili dalla metà di marzo del 2006 nel sito www.comfem.ch in formato PDF.

Neuerscheinung

paso doble Publikation zur Gleichstellung im Erwerbsleben

Herausgeberin: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern 2005. 8 Seiten. Gratis. Bestellungen: BBL, Vertrieb Publikationen, 3003 Bern (Bestellnummer 301.960.05d). Internet: www.bbl.admin.ch > Produkte und Dienstleistungen > paso doble.

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann gibt die Jahreszeitung «paso doble» heraus, die sich mit den praktischen Auswirkungen des Gleichstellungsgesetzes im Erwerbsleben befasst.

Die ansprechende und informative Publikation richtet sich insbesondere an EntscheidungsträgerInnen in Wirtschaft und Gesellschaft, an ArbeitgeberInnen, an Verantwortliche im Personal- und Ausbildungsbereich, an Politikerinnen und Politiker. Sie alle finden darin Hinweise und Anregungen, wie Gleichstellungsforderungen real umgesetzt werden können.

«paso doble» erscheint jährlich im November auf Deutsch, Französisch und Italienisch. Die Nummern sind gratis.

Nouvelle publication

paso doble Publication sur l'égalité dans la vie professionnelle

Edition: Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Berne 2005. 8 pages. Gratuit. Commandes: OFCL, Diffusion publications, 3003 Berne (no. de commande 301.960.05f). Internet: www.bbl.admin.ch > Produits et services > paso doble.

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes publie le journal annuel «paso doble», qui traite des effets concrets, dans la vie professionnelle, de la loi sur l'égalité.

Les informations publiées dans «paso doble» s'adressent tout particulièrement aux décideurs et décideuses du monde économique et social, aux employeurs et employeuses, aux responsables du personnel et de la formation, et au monde politique. Toutes et tous y trouveront des conseils et des recommandations pratiques sur les possibilités d'une réelle mise en œuvre de l'exigence d'égalité.

«paso doble» paraît chaque année au mois de novembre en français, allemand et italien. La publication est gratuite.

Nuova pubblicazione

paso doble Pubblicazione sulla parità nella vita professionale

A cura dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo, Berna 2005. 8 pagine. Gratuito. Per ordinazioni: UFCL, Distribuzione pubblicazioni, 3003 Berna (numero di ordinazione 301.960.05i). Internet: www.bbl.admin.ch > Prodotti e prestazioni di servizio > paso doble.

La rivista annuale «paso doble» tratta le ripercussioni pratiche della legge sulla parità dei sessi nella vita professionale.

La pubblicazione, agile e informativa, si indirizza soprattutto alle esponenti e agli esponenti con responsabilità decisionali del mondo economico e della società, alle datrici e ai datori di lavoro, alle responsabili e ai responsabili dei settori risorse umane e formazione, alle donne e agli uomini in politica. Tutte e tutti loro troveranno in «paso doble» indicazioni e stimoli su come tradurre concretamente nei fatti la rivendicazione delle pari opportunità.

«paso doble» esce in italiano, tedesco e francese. I numeri sono gratuiti e sono disponibili ogni anno in novembre.

Die rote Zora 2005

Der vom eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann jährlich verliehene Kinder- und Jugendmedienpreis «Die rote Zora» geht 2005 an Sybille Bader Biland und Helene Häseli. Die im Kanton Aargau wohnhaften Preisträgerinnen werden für Konzeption und Entwicklung des Materialienkoffers «Eine Reise zu den starken Kindern» ausgezeichnet. Er fördert den kreativen und spielerischen Umgang mit Geschlechterrollen in Kindergarten und Unterstufe und ermöglicht den Kindern, partnerschaftliche Formen des Umgangs miteinander zu lernen sowie ihre sozialen und kommunikativen Kompetenzen zu erweitern.

Zora la rousse 2005

Sybille Bader Biland et Helene Häseli remportent en 2005 le Prix des médias pour l'enfance et la jeunesse «Zora la Rousse», décerné chaque année par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. Domiciliées dans le canton d'Argovie, elles sont récompensées pour avoir conçu et réalisé une mallette de matériel pédagogique et ludique «Eine Reise zu den starken Kindern». Elle contient du matériel pédagogique qui encourage à aborder sur le mode créatif et ludique, au jardin d'enfants et au degré primaire inférieur, le thème des rôles en fonction du genre. Ce matériel permet aux enfants d'apprendre à établir entre eux des rapports de type partenarial et d'élargir leurs compétences sociales et communicationnelles.

Zora la rossa 2005

Il premio «Zora la Rossa» per i media per l'infanzia e la gioventù, conferito dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo, viene assegnato nel 2005 a Sybille Bader Biland e a Helene Häseli. Le laureate, che vivono nel Canton Argovia, ricevono il riconoscimento per la concezione e lo sviluppo della valigetta didattica «Eine Reise zu den starken Kindern» (Un viaggio dalle bambine e dai bambini in gamba). Essa consente di trattare in modo creativo e giocoso i ruoli di genere nella scuola dell'infanzia e nella scuola elementare. Il progetto consente alle allieve e agli allievi di imparare a coltivare fra loro rapporti partenariali e di aumentare le loro competenze sociali e comunicative.

Neu auf dem Web

Katalog der Dokumentationsstelle für Frauenfragen

Unter www.alexandria.ch kann der Katalog der Dokumentationsstelle für Frauenfragen neu via Internet abgefragt werden. In dieser Fachbibliothek finden Sie rund 6000 Bücher, Broschüren und Zeitschriften zu Gleichstellungsthemen; die meisten Publikationen sind ausleihbar. Die Dokumentationsstelle ist eine Dienstleistung des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann. Alexandria ist der Bibliotheksverbund der Bundesverwaltung. Publikationen der Dokumentationsstelle erkennen Sie am Kürzel EBG vor der Signatur.

Dokumentationsstelle für Frauenfragen
Schwarztorstrasse 51

3003 Bern

Tel. 031 322 92 79

dokumentation@ebg.admin.ch

Öffnungszeiten: Montag, Mittwoch, Donnerstag 9.00 bis 12.00 oder nach Vereinbarung. Voranmeldung erwünscht.

Mehr Informationen: Porträt der Dokumentationsstelle (liegt diesem Heft bei) oder www.equality-office.ch > Bibliothek.

Nouveauté sur Internet

Catalogue du Centre de documentation pour les questions féminines

Le catalogue du Centre de documentation pour les questions féminines est désormais accessible sur le site www.alexandria.ch. Vous trouverez dans cette bibliothèque spécialisée quelque 6000 ouvrages, brochures et revues traitant des questions féminines et de l'égalité, dont la plupart peuvent être empruntés. Le Centre de documentation est intégré au Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. Alexandria est le réseau des bibliothèques de l'administration fédérale. Vous reconnaîtrez les publications du Centre à l'abréviation EBG précédant la cote.

Centre de documentation pour les questions féminines
Schwarztorstrasse 51

3003 Berne

Tél. 031 322 92 79

dokumentation@ebg.admin.ch

Heures d'ouverture: Lundi, mercredi, jeudi, de 9.00 à 12.00 ou sur rendez-vous. Prière de s'annoncer à l'avance.

Informations supplémentaires dans le portrait du Centre de documentation (joint à ce numéro) ou sur www.equality-office.ch > Bibliothèque.

Chancengleichheit im Erwerbsleben

Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz

Um die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frau und Mann im Erwerbsleben zu fördern, stellt der Bund im Rahmen des Gleichstellungsgesetzes finanzielle Mittel bereit. Unterstützt werden innovative und praxisnahe Projekte mit langfristiger Wirkung sowie Beratungsangebote zu Fragen der Gleichstellung im Erwerbsleben. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann ist für die Vergabe der Gelder zuständig.

www.topbox.ch – die Projektdatenbank mit praxiserprobten Gleichstellungsprojekten

Hier erfahren Sie unkompliziert und schnell, welche Projekte zu einem bestimmten Themenbereich Produkte und Dienstleistungen entwickelt haben. Übernehmen und adaptieren Sie Ideen für Ihr Unternehmen, Ihr Umfeld.

Nächster Eingabetermin

Nächster Eingabetermin für Gesuche um Finanzhilfen ist der 27. Januar 2006. Informationen und Formulare zur Gesuchseingabe finden Sie unter www.equality-office.ch. Gerne beraten wir Sie auch telefonisch. Rufen Sie uns an: 031 324 05 15 oder 031 324 05 16.

Egalité des chances dans la vie professionnelle

Aides financières prévues par la loi sur l'égalité

La Confédération, afin d'encourager la réalisation de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans la vie professionnelle, alloue des aides financières, régies par la loi sur l'égalité. Elles servent à soutenir dans ce domaine des projets novateurs, axés sur la pratique et ayant un impact à long terme, de même que des services de consultation. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes est habilité à octroyer ces aides.

www.topbox.ch – la banque de données sur des projets en matière d'égalité ayant fait leurs preuves

Les modèles et matériels élaborés sont facilement et rapidement accessibles sur le site www.topbox.ch, qui renseigne sur les projets développés concernant un sujet précis, les produits et prestations qui les accompagnent. Reprenez les idées et adaptez-les à votre entreprise ou à votre environnement.

Prochain délai de dépôt des demandes

Le prochain délai de dépôt des demandes d'aides financières est fixé au 27 janvier 2006. Vous trouverez les informations utiles et les formulaires sur le site www.equality-office.ch. Vous pouvez également demander des conseils par téléphone. N'hésitez pas à nous appeler au numéro: 031 324 05 15 ou 031 324 05 16.

Pari opportunità nella vita professionale

Gli aiuti finanziari in base alla legge sulla parità dei sessi

Per promuovere l'attuazione delle pari opportunità fra donna e uomo nella vita professionale la Confederazione stanza dei mezzi finanziari nell'ambito della legge sulla parità dei sessi. Essi servono a sostenere sia dei progetti innovativi e vicini alla prassi aventi un effetto a lungo termine, sia delle offerte di consulenza sulle questioni inerenti alla parità nella vita professionale. Competente per la concessione di questi sussidi è l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo.

www.topbox.ch – la banca-dati con i progetti per la parità sperimentati nella prassi

Qui saprete in modo semplice e rapido quali progetti hanno elaborato prodotti e servizi inerenti a una determinata tematica. Riprendete le idee e adattatele alla vostra impresa, al vostro contesto.

Prossimo termine d'inoltro della richiesta di sussidio

Il prossimo termine di presentazione della richiesta di aiuti finanziari è fissato al 27 gennaio 2006. Le informazioni e i formulari per la richiesta si trovano all'indirizzo www.equality-office.ch. Siamo a vostra disposizione anche per una consulenza telefonica. Chiamateci allo 031 324 05 15 oppure 031 324 05 16.

Vernehmlassung zur 11. AHV-Revision

Stellungnahme der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen (EKF) vom 21. Juni 2005

Diese Stellungnahme finden Sie auch im Internet: www.frauenkommission.ch

I. Grundsätzliches

Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen lehnt die Erhöhung des Rentenalters von Frauen auf 65 Jahre auf den 1. Januar 2009 ab.

Wie die Kommission bereits in ihrer Vernehmlassungsstellungnahme zu den Vorschlägen des Bundesrates von 1998¹ bzw. zur Botschaft des Bundesrates vom Februar 2000² ausgeführt hat, ist die Aufhebung des tieferen Rentenalters für Frauen aus Gleichstellungsgründen keineswegs zwingend. Gemäss den vorliegenden Statistiken gibt es nach wie vor eine starke Lohndiskriminierung von Frauen. Ebenso tragen Frauen bis anhin die Hauptlast der Familienarbeit bzw. der Kinderbetreuung. Es gibt in praktisch allen Regionen der Schweiz zu wenig Kinderbetreuungsplätze, sodass Frauen oftmals wegen der fehlenden öffentlichen Angebote an Kinderbetreuung nur eine Teilzeitarbeit annehmen können. Teilzeitarbeit bedeutet in der Regel ein niedriges Einkommen, geringe Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Die Arbeitsmarktsituation ist für ältere Frauen besonders schwierig. Wie die Statistiken belegen, fehlt es an Arbeitsplätzen für ältere Arbeitnehmerinnen.

Ein zentrales Problem des Bundesratsvorschlages liegt darin, dass die aufgrund des höheren Rentenalters erzielten Einsparungen bei der AHV höhere Ausgaben für die Arbeitslosenversicherung, die Kranken- und Invalidenversicherung sowie steigende Kosten im Sozialhilfereich für die Gemeinden bedeuten. Eine weitere Folge wäre somit die Verlagerung eines Problems, das auf Bundesebene gelöst werden sollte, zu Lasten der Kantone und Gemeinden.

Die Kommission lehnt die vom Bundesrat vorgeschlagene Einführung einer Vorruhestandsleistung (Überbrückungsrente) auf den 1. Januar 2009 ab. Der aktuelle Vorschlag des Bundesrates bricht die Harmonisierung des Rentenalters und die Streichung der Witwenrente für Kinderlose vorab heraus, ohne gleichzeitig eine grundsätzliche Flexibilisierung einzuführen. Die Frage der Flexibilisierung soll erst anlässlich einer Revision 2008/2009 geprüft werden. Ein solches Vorgehen ist nicht akzeptabel.

Die Einsparungen, welche einseitig zu Lasten der Frauen vorgesehen sind, werden damit auf nicht akzeptable Weise und gerade nicht längerfristig sinnvoll eingesetzt. Die Frauenerwerbsquote ist in den vergangenen Jahren konstant gestiegen; Frauen leisten heute mehr an die Finanzierung der AHV als in früheren Jahren, sodass (weitere) einseitige Einsparungen zu ihren Ungunsten nicht gerechtfertigt scheinen; vor allem dann nicht, wenn mit den Einsparungen keine echte Flexibilisierungslösung im Rahmen des universellen Systems der sozialen Sicherheit (mit)finanziert wird.

Die Einführung einer Vorruhestandsregelung als Bedarfsleistung für bestimmte Personengruppen (wofür die 400 Mio. Franken eingesetzt werden sollen, die mit der Erhöhung des Frauenrentenalters eingespart werden) ist kein akzeptabler Ersatz für eine grundsätzliche Flexibilisierung der AHV, sondern auf der Basis der Ergänzungsleistungen etwas ganz anderes und erst noch zeitlich beschränkt. Damit besteht die Gefahr, dass die 400 Mio. Franken vorübergehend als EL-Leistungen ausgeschüttet werden und mit der nächsten AHV-Revision doch keine grundsätzliche Flexibilisierungslösung folgt.

Ein sogenannter Verpflichtungskredit müsste zudem erst von der Bundesversammlung beschlossen werden. Angesichts der andauernden Sparmassnahmen, die von der Bundesversammlung beschlossen werden, hält es die Kommission für unrealistisch, dass ein Verpflichtungskredit in der genannten Höhe je bewilligt werden würde.

Zustimmen kann die Kommission hingegen dem Vorschlag des Bundesrates zur Aufhebung des Witwenrentenanspruchs für kinderlose Witwen. Die vorgeschlagene Berücksichtigung von Betreuungsaufgaben ist sinnvoll. Man kann sich fragen, ob es nicht ausserdem sinnvoll wäre, auch die Männer, die Betreuungsaufgaben wahrnehmen, hier zu berücksichtigen.

II. Zu den einzelnen Gesetzesänderungen

Ergänzungsleistungsgesetz (ELG)

Art. 9c Anspruch auf Vorruhestandsleistungen

Genäss Vorschlag des Bundesrates handelt es sich bei der Vorruhestandsregelung um eine Bedarfsleistung, die beantragt werden muss. Es ist kein Vorbezug der AHV-Rente.

Da die Kommission mit den vorgeschlagenen Bedarfsleistungen aus grundsätzlichen Überlegungen nicht einverstanden ist, weist sie an dieser Stelle lediglich darauf hin, dass sie weder Abs. 1 (nicht nur im Zeitpunkt der Gesuchseinreichung, sondern auch während dem Bezug der Vorruhestandsleistung ist der schweizerische Wohnsitz erforderlich) noch Abs. 3 (Anspruch soll nicht rückwirkend entstehen können, sondern frühestens mit der Geltendmachung entstehen) als sinnvoll erachtet. In Abs. 2 wiederum müsste klar gestellt werden, dass ausschliesslich nur die finanzielle Situation des Ehegatten mitberücksichtigt werden darf (im Gegensatz zu Kindern, Eltern und weiteren Verwandten).

Bundesbeschluss über die Finanzierung der Vorruhestandsleistungen

Siehe Bemerkungen unter «Grundsätzliches».

Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG)

Art. 21 Abs. 1

Die Kommission lehnt die Erhöhung des Frauenrentenalters auf 65 Jahre ab dem 1. Januar 2009 ab (Siehe auch Bemerkungen unter «Grundsätzliches»).

Wie bereits in der Stellungnahme von 2000 ausgeführt, beantragt die EKF, eine echte, offene Flexibilisierungslösung für Frauen und Männer ab 62 Jahren einzuführen. Es braucht eine moderne und zukunftsgerichtete Lösung. Auch Personen mit niedrigen Einkommen, und dies sind mehrheitlich Frauen, müssen sich einen Rentenvorbezug finanziell leisten können.

Art. 24 Besondere Bestimmungen

Die Kommission stimmt der **Aufhebung des Witwenrentenanspruchs für kinderlose Witwen** zu. Die EKF unterstützt auch die vorgesehene Übergangsregelung. Die vorgeschlagene Berücksichtigung von Betreuungsaufgaben ist sinnvoll. Man kann sich fragen, ob es sinnvoll wäre, auch die Männer, die Betreuungsaufgaben wahrnehmen, hier zu berücksichtigen.

**Art. 29bis Abs. 2 zweiter Satz
(Aufhebung des Freibetrags für
erwerbstätige Altersrentnerinnen)**

Die EKF ist damit einverstanden, dass neu auch Personen im Rentenalter grundsätzlich auf ihrem vollen Einkommen Beiträge leisten müssen. Die Kommission unterstützt diese Regelung, da damit künftig eventuell vorhandene Beitragslücken gefüllt und die entsprechende Rente dadurch verbessert werden kann.

**Art. 33ter Abs. 1 und 2
(Rhythmus der Rentenanpassung)**

Neu sollen die Renten nur noch dann angepasst werden, wenn die Teuerung (Landesindex der Konsumentenpreise) seit der letzten Rentenanpassung insgesamt um 4% zugenommen hat. Eine solche Verlangsamung des Rentenanpassungsrhythmus durch den Einbau einer Teuerungsschwelle wird von der EKF abgelehnt.

Anmerkungen

1: Stellungnahme der Eidg. Kommission für Frauenfragen vom November 1998 zum Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG); 11: AHV-Revision; publiziert in «Frauenfragen» Nr. 1:1999, S. 7–10.

2: Stellungnahme der Eidg. Kommission für Frauenfragen zur Botschaft über die 11. Revision der Alters- und Hinterlassenenversicherung und die mittelfristige Finanzierung der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung vom 2. Februar 2000 und zur Botschaft zur Revision des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 1. März 2000; publiziert in «Frauenfragen» Nr. 2:2000, S. 7–10.

Consultation sur la 11ème révision de l'AVS

Prise de position de la Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF) du 21 juin 2005

Cette prise de position est aussi disponible sur Internet: www.comfem.ch

I. Sur le fond

La Commission fédérale pour les questions féminines rejette la proposition de relever à 65 ans l'âge de la retraite des femmes dès le 1er janvier 2009.

Comme la Commission l'a déjà expliqué dans sa prise de position lors de la consultation sur les propositions du Conseil fédéral en 1998¹ et sur le message du Conseil fédéral de février 2000,² il n'y a pas impérativement lieu de relever, pour des raisons d'égalité, l'âge de la retraite des femmes afin qu'il corresponde à celui des hommes. Selon les statistiques, les femmes restent largement discriminées sur le plan salarial. Elles continuent également à assumer en majeure partie les tâches familiales et la garde des enfants. Le nombre de places d'accueil extrafamilial pour enfants étant insuffisant dans pratiquement toutes les régions du pays, les mères ne peuvent souvent travailler qu'à temps partiel. Or le travail à temps partiel implique généralement un faible revenu ainsi que des possibilités restreintes de formation continue et d'avancement. En outre, la situation sur le marché du travail est particulièrement difficile pour les femmes qui ne sont plus toute jeunes. Comme les statistiques le montrent, il n'y a pas assez d'emplois accessibles à cette catégorie de travailleuses.

La proposition du Conseil fédéral de relever l'âge de la retraite des femmes pose un sérieux problème: il en résulterait certes des économies pour l'AVS, mais elles impliqueraient une hausse des dépenses en matière d'assurance chômage, d'assurance maladie et d'assurance invalidité, et pour les communes une augmentation des coûts dans le domaine social. Cela reviendrait également à mettre sur le dos des cantons et des communes un problème qui devrait être résolu au niveau de la Confédération.

La Commission rejette la proposition du Conseil fédéral d'introduire des prestations de préretraite (rentes transitoires) à partir du 1er janvier 2009. Dans son projet, il prévoit dans un premier temps d'uniformiser l'âge de la retraite et d'abolir la rente allouée aux veuves sans enfant. Il n'introduit pas simultanément une flexibilisation fondamentale de l'âge de la retraite, question qui ne sera examinée que lors de la révision 2008/2009. Cette manière de procéder est inacceptable.

Les économies escomptées, qui pénaliseraient exclusivement les femmes, seraient ainsi utilisées d'une manière inacceptable et qui précisément ne s'avérerait pas judicieuse à plus ou moins long terme. Le pourcentage de femmes exerçant une activité rémunérée a continuellement augmenté au fil des ans. Elles participent donc davantage que par le passé au financement de l'AVS. Par conséquent, il ne semble pas justifié de faire des économies (supplémentaires) uniquement à leurs dépens, surtout si elles ne servent pas à (co)financer une véritable solution en matière de flexibilisation de l'âge de la retraite dans le cadre du système universel de la sécurité sociale.

L'introduction de prestations de préretraite (qui devraient absorber les 400 millions de francs économisés grâce au relèvement de l'âge de la retraite des femmes), en tant que prestations liées aux besoins réservées à certaines catégories de personnes, ne saurait remplacer de façon acceptable une véritable retraite à la carte. Ce sont deux choses tout à fait différentes. Conçues sur le modèle des PC, ces prestations sont en outre limitées dans le temps; d'où le risque que les 400 millions de francs économisés soient provisoirement distribués à titre de PC et que le problème de la flexibilisation de l'âge de la retraite ne soit pas véritablement résolu lors de la prochaine révision de l'AVS.

De plus, la décision concernant un crédit d'engagement est du ressort de l'Assemblée fédérale. Or vu la persistance de celle-ci à voter des mesures d'économie, la Commission juge improbable qu'elle approuve jamais un crédit d'engagement de cette importance.

En revanche, la Commission approuve la proposition du Conseil fédéral de supprimer la rente allouée aux veuves sans enfant. L'idée de leur octroyer cependant la rente lorsqu'elles assument des tâches d'assistance lui paraît également judicieuse. On peut se demander à ce propos s'il ne serait pas indiqué d'en faire autant dans le cas des veufs.

II. Modifications de la loi

LPC

Art. 9c Droit à des prestations de préretraite

Selon la proposition du Conseil fédéral, la prestation de préretraite est une prestation liée aux besoins. Elle doit être sollicitée par l'intéressé-e et n'équivaut pas à une rente de vieillesse anticipée.

La Commission n'approuve pas, pour des raisons de principe, l'introduction proposée de prestations liées aux besoins. Elle se contente toutefois, à ce propos, de signaler qu'elle n'estime judicieux ni l'al. 1 (obligation pour les personnes concernées d'être domiciliées en Suisse non seulement au moment où elles présentent leur demande, mais également durant la période d'octroi de la prestation), ni l'al. 3 (le droit à la prestation ne doit pas prendre naissance avec effet rétroactif, mais au plus tôt avec le dépôt de la demande). Quant à l'al. 2, il faudrait stipuler clairement que la situation financière du conjoint exclusivement peut être prise en compte (pas celle des enfants, des parents et d'autres proches).

Arrêté fédéral sur le financement des prestations de préretraite

Voir les remarques dans la partie «Sur le fond».

LAVS

Art. 21, al. 1

La Commission rejette la proposition de relever à 65 ans l'âge de la retraite des femmes dès le 1er janvier 2009 (voir également les remarques dans la partie «Sur le fond»).

Comme elle l'a déjà expliqué dans sa prise de position en 2000, la CFQF demande qu'une véritable solution soit trouvée pour chacune et chacun en matière de retraite à la carte dès l'âge de 62 ans. Elle doit être moderne et axée sur l'avenir. Il importe que les personnes à faibles revenus, soit en majorité des femmes, puissent elles aussi se permettre d'anticiper leur rente de vieillesse.

Art. 24 Dispositions spéciales

La Commission approuve l'abolition de la rente allouée aux veuves sans enfant. Elle soutient de même les dispositions transitoires prévues. L'idée d'octroyer cependant la rente à ces femmes lorsqu'elles assument des tâches d'assistance lui paraît également judicieuse. On peut se demander à ce propos s'il ne serait pas indiqué d'en faire autant dans le cas des veufs.

**Art. 29bis, al. 2, deuxième phrase
(Suppression de la franchise accordée
aux personnes retraitées exerçant
une activité lucrative)**

La CFQF est d'accord pour que les personnes retraitées et continuant néanmoins à exercer une activité lucrative versent désormais en principe des cotisations calculées sur leur revenu intégral. Elle approuve cette réglementation, car elle permettra de combler d'éventuelles lacunes de cotisation et d'améliorer ainsi le montant de la rente.

**Art. 33ter, al. 1 et 2
(Rythme d'adaptation de la rente)**

Les rentes ne devraient désormais être adaptées que si le renchérissement (indice suisse des prix à la consommation) a augmenté de plus de 4% depuis la dernière adaptation en date des rentes. La CFQF s'oppose à ce ralentissement du rythme d'adaptation des rentes via l'introduction d'un seuil de renchérissement.

Traduction: Francine Matthey

Notes

1 Prise de position de la Commission fédérale pour les questions féminines en novembre 1998 sur l'avant-projet de loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS); 11ème révision de l'AVS; publiée dans «Questions au féminin» n° 1.1999, p. 11 à 14.

2 Prise de position de la Commission fédérale pour les questions féminines sur le Message concernant la 11ème révision de l'assurance-vieillesse et survivants et le financement à moyen terme de l'assurance-vieillesse, survivants et invalidité du 2 février 2000 et sur le Message relatif à la révision de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) du 1er mars 2000; publiée dans «Questions au féminin» n° 2.2000, p. 11 à 14.

Mit diesen «Frauenfragen» haben wir uns in den letzten Nummern auseinandergesetzt:
Les derniers numéros ont traité de ces diverses «questions au féminin»:

Nr. 1. 2005

Häusliche Gewalt und Migration
Violence domestique et migration

Nr. 2. 2004

Doing Gender in der Wahlkampfkommunikation?
Doing Gender dans les médias pendant la campagne
électorale?

Nr. 1. 2004

Armut / Die Frauen bei den eidgenössischen Wahlen 2003
Pauvreté / Les femmes et les élections fédérales de 2003

Nr. 2. 2003

Institutionelle Gleichstellungsarbeit:
Stand und Perspektiven
Travail institutionnel en faveur de l'égalité:
état des lieux et perspectives

Nr. 1. 2003

Medien, Geschlecht und Politik
Médias, genre et politique

Nr. 2. 2002

Frauen in der Informationsgesellschaft
Les femmes dans la société de l'information

Nr. 1. 2002

Die Gesundheits- und Sozialberufe und
das neue Berufsbildungsgesetz
Les professions de la santé et du social et la nouvelle
loi sur la formation professionnelle

Nr. 2. 2001

Kinderbetreuung
La prise en charge des enfants

Nr. 1. 2001

25 Jahre EKF / Mentoring in der Politik
Les 25 ans de la CFQF / Le mentoring en politique

Nr. 2. 2000 (vergriffen/épuisé)*

Häusliche Gewalt: Wie intervenieren?
Violence domestique: Comment intervenir?

Nr. 1. 2000 (vergriffen/épuisé)*

Politische Partizipation
La participation politique

Nr. 2. 1999 (vergriffen/épuisé)*

Migration
La migration

* Vergriffene Nummern können ausgeliehen werden. Tel. 031 322 92 75

* Les numéros épuisés peuvent être empruntés. Tél. 031 322 92 75



Bestellung

- ☐ Ich abonniere «Frauenfragen» (2 Nummern/Jahr, gratis)
- ☐ Ich bestelle die Übersicht der Themen von
«Frauenfragen» seit 1978 (gratis)
- ☐ Ich bestelle folgende Einzelnummern von «Frauenfragen»
(gratis)

Commande

- ☐ Je m'abonne à «Questions au féminin» (2 fois par an, gratuit)
- ☐ Je commande le sommaire détaillé de «Questions au
féminin» depuis 1978 (gratuit, seulement en allemand)
- ☐ Je commande les numéros suivants de «Questions au
féminin» (gratuit)

Name / Nom

Adresse

Einsenden an / envoyer à: Eidgenössische Kommission für Frauenfragen, Schwarztorstrasse 51, 3003 Bern