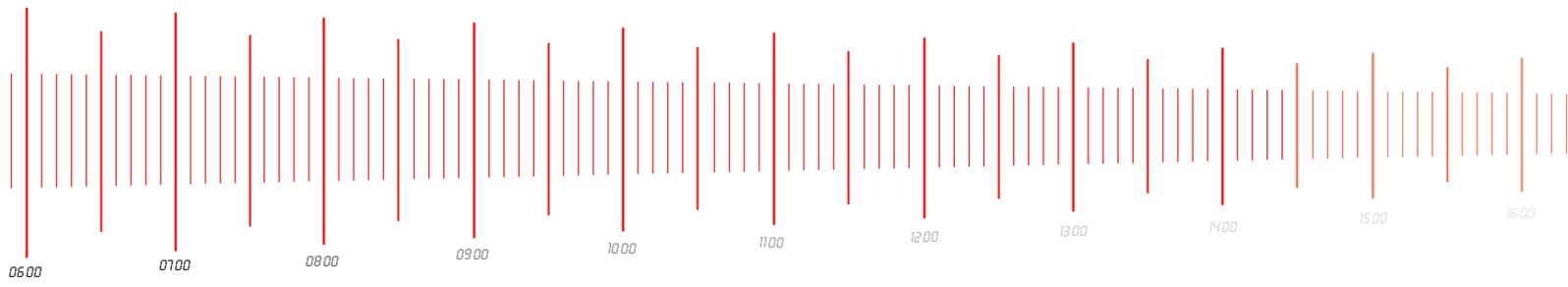




FAIRPLAY-AT-WORK | PER I PADRI





FAIRPLAY-AT-WORK

Per i padri che vogliono conciliare meglio famiglia e professione

Sono sempre più numerosi i padri che cambiano idea dopo essersi accorti che la sola attività lucrativa non li rende felici. Vogliono perciò ridurre il carico lavorativo e dedicarsi maggiormente alla famiglia. Vogliono trascorrere più tempo con i figli e occuparsi della casa.

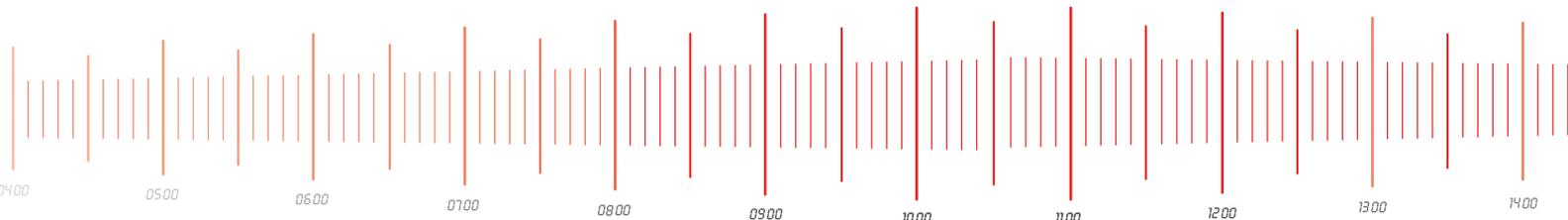
Il presente opuscolo è dunque destinato ai padri che si apprestano ad assumere in modo attivo delle responsabilità sia in famiglia che nella professione. Le madri, infatti, hanno già acquisito molta esperienza nel conciliare le esigenze di queste due sfere della vita.

Oggi esistono varie possibilità di realizzare un migliore equilibrio tra attività lucrativa e famiglia. Questo opuscolo vi informa sulle possibilità di ridurre il tempo di lavoro e vi fornisce suggerimenti sul modo di far valere presso la superiora o il superiore il vostro desiderio di bilanciare meglio le esigenze lavorative e familiari. Esso illustra anche le possibilità di assicurare la sorveglianza dei figli all'esterno della famiglia e menziona le principali questioni legali e inerenti alle assicurazioni sociali che si pongono in relazione a una riduzione del tempo di lavoro. Presentando inoltre alcuni consultori e una bibliografia ragionata, FAIRPLAY-AT-WORK spera di agevolarvi il compito di conciliare famiglia e professione.

Oggi è molto più facile che non alcuni anni fa riuscire a far valere l'esigenza di un rapporto equilibrato tra famiglia e professione. Infatti, anche molte

imprese hanno riconosciuto il trend che spinge le persone a investirsi maggiormente nella famiglia a scapito dell'attività lucrativa. Esse stanno dunque sviluppando dei modelli di organizzazione del lavoro che consentano di conciliare meglio i due ambiti di vita. Anche loro sanno che un ambiente sociale intatto e un giusto equilibrio tra famiglia e professione motiva le/i dipendenti e incentiva la produttività dell'impresa nel suo insieme.

Ciononostante, questo passo richiede tuttora un notevole impegno e coraggio civile. Vi auguriamo di riuscire a compierlo con successo.



CONCILIARE FAMIGLIA E PROFESSIONE

Sapete perfettamente che la società non offre condizioni ottimali per combinare in modo ideale la famiglia e la professione. Sapete pure che le donne sono tuttora meno pagate degli uomini per un lavoro di uguale valore e che i posti a tempo parziale qualificati sono rari. Ciononostante, non volete più cedere tutto il lavoro di cura alla vostra partner e siete pronti a organizzare in modo partenariale il lavoro domestico e l'educazione dei figli.

In breve: volete trovare tra famiglia e professione un equilibrio che convenga sia a voi che alla vostra partner.

Eccovi alcuni suggerimenti:

- Esponete i vostri desideri alla vostra partner. Manifestatele apertamente il vostro interesse a un'equa ripartizione dell'attività lucrativa e del lavoro di cura.
- Rilevate il volume del lavoro professionale, domestico e di cura che voi e la vostra partner svolgete settimanalmente.

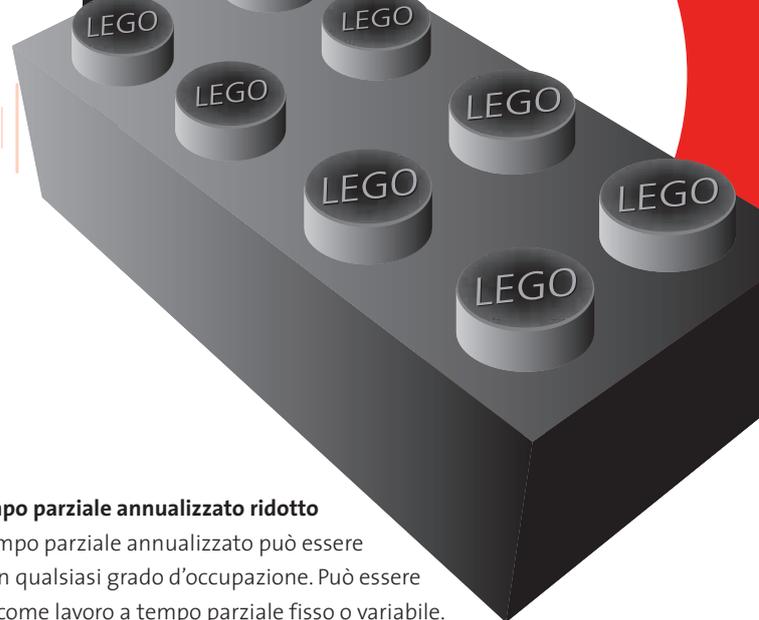
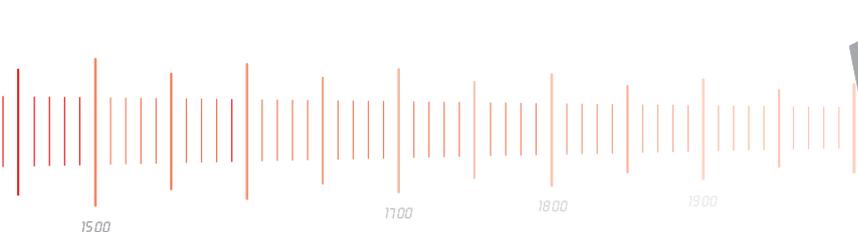
– Discutete con la vostra partner la nuova ripartizione del lavoro:

- chi si occupa dei figli e quando?
- chi si fa carico di quali lavori domestici?
- chi si dedica all'attività lucrativa e quando?
- quale volume minimo deve raggiungere l'attività lucrativa vostra e della vostra partner per garantire la sicurezza finanziaria della famiglia?

– È necessaria una sorveglianza extrafamiliare dei figli? Informatevi sulle offerte esistenti nel vostro comune o nella vostra regione.

L'idea in più: L'opuscolo «FAIRPLAY-AT-HOME. Uno stimolo» offre, con i suoi questionari, uno strumento ideale per allestire un bilancio esatto dello status quo in materia di ripartizione del lavoro in seno alla coppia. L'opuscolo vi darà anche ulteriori stimoli sulle possibilità di realizzare una convivenza partenariale come meglio si addice ai vostri desideri.

Potete ordinare l'opuscolo tramite il sito www.fairplay-at-home.ch oppure presso l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo Schwarztorstrasse 51, 3003 Berna.



LA RIDUZIONE DEL TEMPO LAVORO È INEVITABILE

La maggior parte degli uomini desiderosi di conciliare famiglia e professione non possono evitare di ridurre il tempo di lavoro. In questo caso è però importante sapere che esistono varie forme di lavoro a tempo parziale e che esse possono essere realizzate secondo uno schema sia fisso che variabile. Ecco alcune delle forme più usuali:

Lavoro a tempo parziale quotidiano

Si lavora ogni giorno, ma con degli orari ridotti a titolo individuale. Il tempo di lavoro può essere di 3, 4, 5, 6 o 7 ore fisse ogni giorno.

Lavoro a mezza giornata

Con questa forma di lavoro a mezza giornata fissa, il mattino o il pomeriggio, il grado d'occupazione è di regola del 50%.

Lavoro a tempo parziale settimanale

In questo caso si lavora tutto il giorno, ma durante un numero ridotto di giorni la settimana (4, 3, 2 o 1 giorno la settimana). I gradi d'occupazione possono aggirarsi fra il 20 e l'80%.

Lavoro a rotazione settimanale

A dipendenza del sistema adottato, si lavora solo una settimana su due, tre settimane su quattro, la prima settimana del mese. Il volume del tempo di lavoro è stabilito in modo fisso oppure risulta parzialmente variabile nell'ambito di orari flessibili.

Vantaggi del lavoro a tempo parziale fisso

Potete stabilire con la vostra ditta una forma di lavoro a tempo parziale che corrisponda ai vostri obiettivi e bisogni. Un lavoro a tempo parziale fisso consente di programmare al meglio l'attività lucrativa e il lavoro domestico e di cura. Anche l'impresa può contare sulla vostra presenza nei momenti stabiliti.

Svantaggi del lavoro a tempo parziale fisso

Sia per voi che per l'impresa l'inconveniente è che i tempi di lavoro si lasciano adeguare solo limitatamente agli imprevisti.

Lavoro a tempo parziale annualizzato ridotto

Il lavoro a tempo parziale annualizzato può essere realizzato con qualsiasi grado d'occupazione. Può essere organizzato come lavoro a tempo parziale fisso o variabile. È per esempio possibile occupare su base annuale un posto al 60% lavorando p. es.:

- tutto l'anno tre giorni la settimana
- tutto l'anno il lunedì e martedì, nonché il mercoledì e giovedì mattina
- per sei mesi all'80% e per sei mesi al 40% ecc.

Job sharing

Il job sharing può essere concepito in modi molto diversi. Jobs haring può significare che due persone condividono un posto di lavoro assumendone insieme la responsabilità (jobpairing). Oppure che le mansioni e i doveri di un posto a tempo pieno sono suddivisi tra le/i partner. In tal caso ciascuna persona è responsabile dei compiti che le sono stati affidati (jobsplitting).

Lavoro a tempo parziale in gruppo

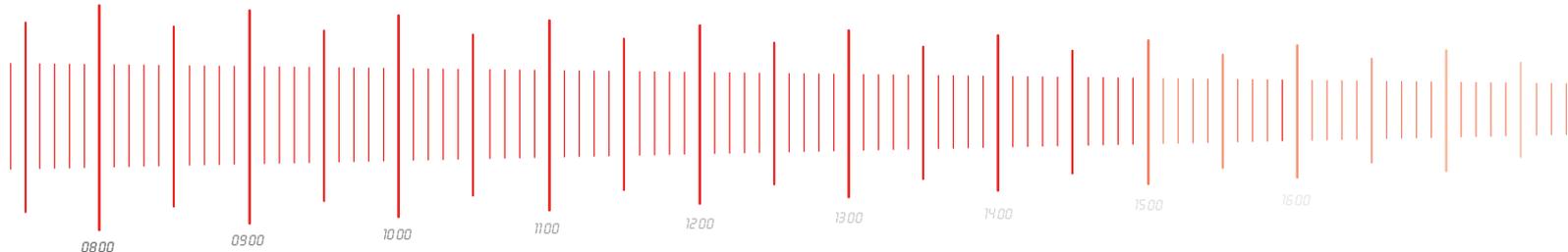
Aniché due come per il job sharing, le persone coinvolte in questo caso sono tre o più. Non esistono limiti alla combinazione tra diversi gradi d'occupazione e tempi di lavoro fissi o flessibili. Questa forma di lavoro offre alle imprese un'elevata flessibilità e alle/ai dipendenti un'elevata autonomia nella gestione del tempo. Ciononostante, a suscitare talvolta dei conflitti è proprio l'autodeterminazione delle/dei dipendenti riguardo al tempo di lavoro.

Vantaggi del lavoro a tempo parziale flessibile

I tempi di lavoro possono di volta in volta essere adeguati ai vostri desideri o ai bisogni dell'impresa.

Svantaggi del lavoro a tempo parziale flessibile

Nella pratica, la flessibilità può ritorcersi contro gli interessi delle/dei dipendenti. Basti ricordare il «lavoro su chiamata».



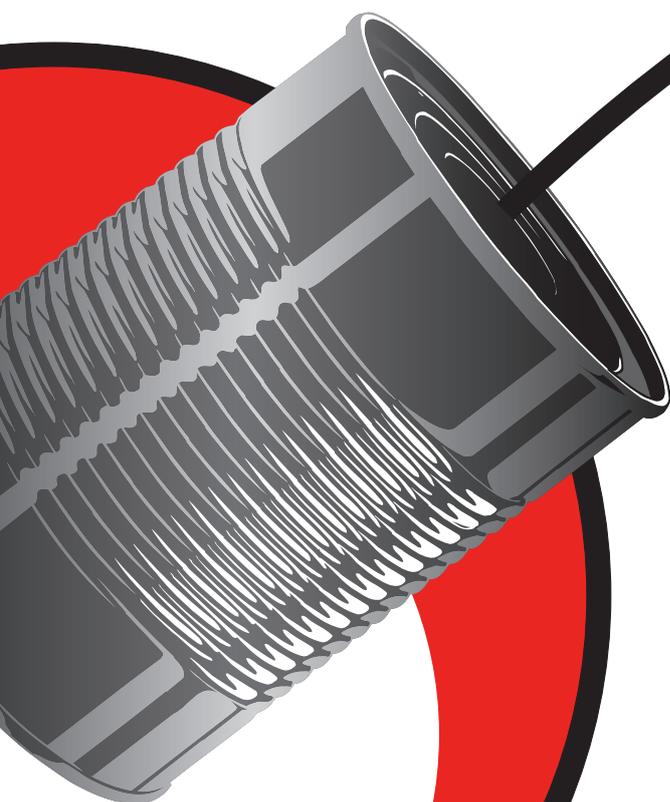
COME DIRLO ALLA SUPERIORA O AL SUPERIORE?

Vi siete convinti di voler ridurre l'attività lucrativa per bilanciare meglio il lavoro professionale, domestico e di cura? A questo punto vi occorre dunque una buona dose di consapevolezza, tenacia e abilità tattica per affrontare il colloquio con la vostra superiora o il vostro superiore.

Preparazione del colloquio

- Soppesate le conseguenze di una riduzione del tempo di lavoro (salario, responsabilità, attività, relazioni sociali, prestazioni sociali).
- Quali compromessi siete disposti ad accettare nei confronti dell'impresa?
- Come vi comportate se la vostra richiesta di riduzione del tempo di lavoro viene respinta?
- Cercate d'immaginare tutti i possibili motivi di rifiuto e allenatevi a confutarli effettuando dapprima un gioco di ruolo (p. es. con la vostra partner).

- Verificate se altre collaboratrici e altri collaboratori sono pure interessati a ridurre il loro tempo di lavoro e discutete eventualmente come procedere collettivamente. Potrebbe infatti essere più facile realizzare il vostro desiderio se un intero team o reparto deve essere riorganizzato.
- Verificate se nella vostra impresa esistono già dei modelli di organizzazione del tempo di lavoro applicabili alla vostra situazione.
- Verificate se l'impresa per la quale lavorate riconosce nelle sue linee direttrici l'importanza di godere nell'opinione pubblica della reputazione di essere un'azienda sociale e progressista. Se fosse il caso, fate valere questo argomento nel colloquio con la superiora o il superiore.





Modo di procedere durante il colloquio

- Presentatevi sicuri di voi stessi. Non siete dei richiedenti, ma vi apprestate a sottoporre alla superiora o al superiore un'offerta che presenta vantaggi per entrambe le parti.
- Chiarite il fatto che prendete sul serio i vostri doveri familiari e che siete disposti ad assolverli.
- Descrivete i vostri bisogni personali.
- Attirate ripetutamente l'attenzione sui vantaggi per l'impresa*:
 - una maggiore motivazione delle collaboratrici e dei collaboratori
 - un clima di lavoro più gradevole e meno infortuni in azienda grazie a personalità più equilibrate
 - minori perdite dovute a malattia
 - una minore fluttuazione del personale
 - una maggiore attrattiva dell'impresa sul mercato del lavoro
 - una maggiore produttività delle persone occupate a tempo parziale rispetto a quelle occupate a tempo pieno
 - una maggiore efficienza grazie a forme flessibili di organizzazione del lavoro
 - un maggiore know-how e maggiori competenze chiave acquisiti in ambito extra-professionale grazie alle/ai dipendenti che lavorano a tempo parziale

– Mostrate comprensione per i problemi che si presentano e aiutate a trovare delle soluzioni. Concordate per esempio un periodo di sei mesi, al termine del quale allestire un bilancio dell'esperienza.

- Fate proposte concrete sul modo di ripartire il vostro lavoro quando sarete assenti.
- Date il vostro consenso a essere raggiungibili in caso d'emergenza.

Tenacia

È possibile che il vostro desiderio di ridurre il tempo di lavoro non venga esaudito subito. Non lasciatevi scoraggiare, ma valutate piuttosto:

- se non sia possibile proporre un job sharing insieme a una/un collega,
- se grazie alle buone prestazioni fornite non vi siate resi praticamente insostituibili, il che vi permetterebbe di difendere la vostra posizione con maggiore determinazione.

* Informazioni esaustive su una politica del personale a misura delle famiglie si trovano nell'opuscolo «FAIRPLAY-AT-WORK nelle imprese». Esso è ottenibile tramite l'indirizzo www.fairplay-at-work.ch oppure presso l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo, Schwarztorstrasse 51, 3003 Berna.

LA SORVEGLIANZA DEI FIGLI NON È SOLO UN FATTO PRIVATO



Uno dei principali motivi che vi spingono a ricercare un migliore equilibrio tra famiglia e professione potrebbe essere il desiderio di un diverso rapporto con i figli. Per loro volete essere dei padri presenti anche nella vita quotidiana, partecipi delle loro gioie e dei loro dolori, e sui quali essi possano fare affidamento.

Non è tuttavia necessario che per la bambina o il bambino voi rappresentiate tutto. Per la sua crescita personale e il suo sviluppo sociale ha infatti bisogno anche di strutture extrafamiliari.

Le coppie professionalmente attive devono di regola far ricorso a modalità di sorveglianza dei figli complementari alla famiglia. Importante è che questa sorveglianza sia sicura e affidabile. A dipendenza del domicilio e dell'età dei figli esistono varie possibilità. Non è facile individuare la forma di presa a carico ideale, anche perché è anzitutto necessario che chiarite dapprima i vostri bisogni e le vostre esigenze.

A questo punto occorre anche ricordare che l'attuale offerta di presa a carico sia dei bambini in età prescolare che degli scolari è ancora insufficiente. Persino le Camere federali hanno infatti riconosciuto la necessità di intervenire. A partire dal

2003 la Confederazione concederà perciò per alcuni anni degli incentivi finanziari alla creazione di posti in strutture d'accoglienza extrafamiliari.

Forme di presa a carico dei bambini all'esterno della famiglia:

Asili-nido

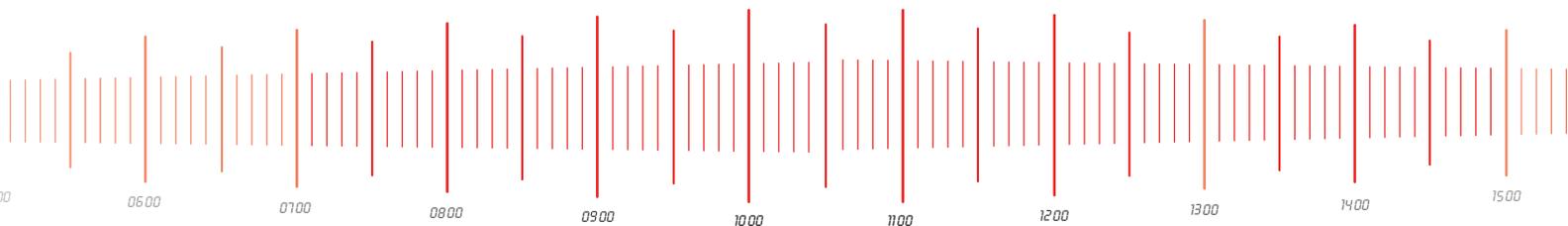
Gli asili-nido accolgono i bambini in età prescolare. La sorveglianza è di regola assicurata nei giorni feriali dalle ore 6.30 alle 18.30. La disponibilità di asili-nido varia molto da una regione all'altra. In generale queste strutture sono più diffuse nelle aree urbane che nelle aree rurali.

Maggiori informazioni sono disponibili al sito www.krippenverband.ch.

Scuole a orario prolungato

Qui si tratta di scuole dell'obbligo che assicurano sull'arco della giornata una sorveglianza accessibile a tutti gli scolari e le scolare. Rispetto al sistema con orari scolastici frammentati – quale prevale soprattutto nella Svizzera tedesca – la giornata è suddivisa in blocchi di lezioni e





periodi tampone. La sorveglianza viene così assicurata dalle ore 7.00 alle 18.00. Gli istituti scolastici che praticano il sistema dell'orario prolungato si concentrano essenzialmente nelle aree urbane.

Maggiori informazioni sono disponibili al sito www.tageschulen.ch.

Mense

Sempre più scuole offrono una mensa. Questa variante semplice delle scuole a orario prolungato dispensa un pranzo facoltativo e, secondo i bisogni, fornisce una sorveglianza professionale, nonché l'assistenza per i compiti. Maggiori informazioni sono ottenibili dalle autorità scolastiche comunali.

Mamme o famiglie diurne

La sorveglianza da parte di una mamma o di una famiglia diurna rappresenta in molte regioni l'unica possibilità di far curare la figlia o il figlio all'esterno della famiglia. Dato che questo tipo di sorveglianza è disponibile alla giornata, alla mezza giornata o a ore, è possibile adeguarla ai bisogni dei genitori. I genitori diurni e i genitori biologici dei bambini sorvegliati si organizzano spesso insieme in seno a un'associazione. Quest'ultima si occupa delle assicurazioni e dei permessi necessari.

Maggiori informazioni sulle associazioni di famiglie diurne sono ottenibili al sito www.tagesfamilien.ch.

Vicini di casa, conoscenti e nonni

Se nella vostra regione non esistono asili-nido né mense né famiglie diurne potreste magari trovare fra i vostri conoscenti o parenti qualcuno disposto a occuparsi di vostro figlio. Magari è possibile anche che un vicino o una vicina si avvicendino nel compito di sorvegliare i bambini. In molte famiglie sono i nonni a occuparsi dei nipotini quando entrambi i genitori lavorano.

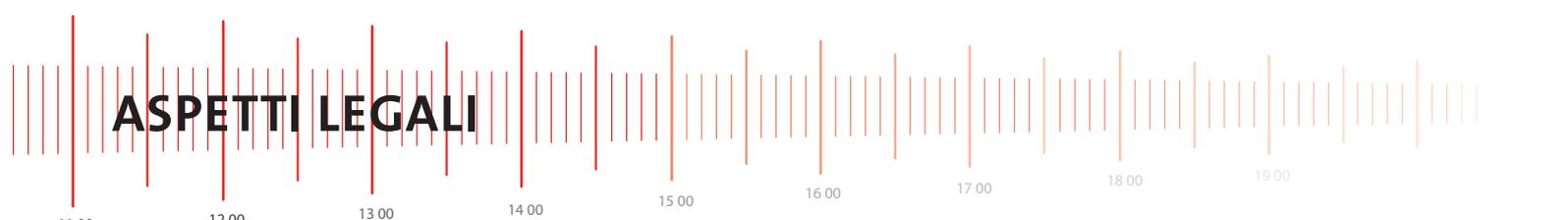
Presenza a carico dei bambini da parte dell'impresa

Nel frattempo non solo le grandi imprese si chinano sulla questione della presa a carico dei bambini. Informatevi presso la vostra superiora o il vostro superiore oppure presso il servizio del personale sul tipo di sostegno che la ditta concede in materia di sorveglianza dei bambini. Potrebbe darsi che esista la possibilità di una presa a carico in seno all'azienda o che l'impresa abbia aderito a un asilo-nido esterno, oppure che esista una mensa per i figli delle/dei dipendenti.

Scuola dell'infanzia (modello ticinese)

Il Canton Ticino ha creato una serie di modalità di presa a carico: asili-nido, scuole dell'infanzia, mense e doposcuola con l'aiuto per i compiti. La scuola dell'infanzia accoglie per esempio dal lunedì al venerdì dalle 8.45 alle 15.45 circa i bambini a partire dai tre anni. Il pasto di mezzogiorno è facoltativo. I genitori i cui figli pranzano a scuola pagano un contributo scalato in funzione del reddito e sopportabile per tutti. Durante il doposcuola le allieve e gli allievi hanno la possibilità di fare i compiti sotto sorveglianza. Il modello di presa a carico ticinese fornisce pertanto un importante contributo alla conciliabilità tra famiglia e professione.





ASPETTI LEGALI

Un impiego a tempo parziale comporta cambiamenti non solo sul piano finanziario, ma anche su quello legale e assicurativo.

Molte prestazioni delle assicurazioni sociali sono abbinate all'attività lucrativa e dipendono dal salario. In caso di disoccupazione, infortunio, invalidità, vecchiaia, decesso e successione le prestazioni riconosciute per il lavoro a tempo parziale sono dunque inferiori. Solo in caso di malattia non dipendono dal salario.

Nei seguenti casi, lavorando a tempo parziale, non ottenete addirittura nessuna prestazione:

- se lavorate meno di 8 ore la settimana un infortunio non professionale non è coperto,
- se guadagnate meno di CHF 25'320 all'anno (stato gennaio 2003) non avete accesso al II pilastro (cassa pensione).

Dato che le prestazioni delle assicurazioni sociali variano di caso in caso, se avete delle precise domande da porre rivolgetevi alle seguenti istituzioni o persone di contatto:

- il servizio del personale della vostra ditta
- la vostra associazione professionale
- il vostro sindacato
- i consultori giuridici
- l'ufficio delle pari opportunità del vostro cantone (l'elenco degli uffici cantonali delle pari opportunità si trova al sito www.equality-office.ch)

INFORMAZIONI E OFFERTE DI CONSULENZA SONO REPERIBILI ANCHE PRESSO

| Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo

Schwarztorstrasse 51, 3003 Berna
Tel. 031 322 68 43, fax 031 322 92 81
E-mail: eb主@eb主.admin.ch
E-mail: info@fairplay-at-work.ch
www.equality-office.ch
www.fairplay-at-work.ch
www.fairplay-at-home.ch

| Fachstelle UND

Lavoro familiare e professionale per uomini e donne

Basilea: Casella postale 2824, 4055 Basilea
Telefono 061 283 09 83
Berna: Casella postale 6060, 3001 Berna
Telefono 031 839 23 35
Lucerna: Casella postale 2913, 6002 Lucerna
Telefono 041 497 00 83
Zurigo: Casella postale 9422, 8036 Zurigo
Telefono 01 462 71 23
E-mail: info@und-online.ch
www.und-online.ch

| Pro Familia Svizzera

Segretariato generale
Laupenstrasse 45, Casella postale 7572, 3001 Berna
Tel. 031 381 90 30, fax 031 381 91 31
E-mail: profamilia@bluewin.ch
www.profamilia.ch

| pro juventute

Segretariato centrale
Seehofstrasse 15, 8032 Zurigo
Tel. 01 256 77 77, fax 01 256 77 78
E-mail: info@projuventute.ch
www.projuventute.ch

| Piattaforma per le famiglie

www.familienplattform.ch/www.famille-emploi.ch è una realizzazione comune di Pro Familia, Pro Juventute e dell'Unione svizzera degli imprenditori. Il sito offre informazioni sul tema della conciliabilità tra famiglia e professione.

| Ufficio federale delle assicurazioni sociali

Effingerstrasse 20, 3003 Berna
Tel. 031 322 90 11, fax 031 322 78 80
E-mail: info@bsv.admin.ch
www.bsv.admin.ch

| Schweizerischer Krippenverband

Rennweg 23, Casella postale, 8022 Zurigo
Tel. 01 212 24 44, fax 01 212 24 45
E-mail: chkrippen@smile.ch
www.krippenverband.ch

| Verein Tagesschulen Schweiz

Rötelstrasse 11, Casella postale, 8042 Zurigo
Tel. 01 361 42 88, fax 01 361 42 90
E-mail: fachstelle@tagesschulen.ch
www.tagesschulen.ch





BIBLIOGRAFIA

| FAIRPLAY-AT-HOME. Uno stimolo

Un opuscolo per giovani padri e giovani madri

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo
Berna 2002

L'opuscolo stimola le coppie a discutere, sulla scorta di un questionario, come ripartire il lavoro in casa, nonché a compiere dei passi concreti verso una suddivisione equa dell'attività lucrativa e del lavoro domestico e di cura. Esso è ottenibile all'indirizzo www.fairplay-at-home.ch oppure presso l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo, Schwarztorstrasse 51, 3003 Berna.

| FAIRPLAY-AT-WORK nelle imprese

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo
Berna 2003

In quanto pendant alla presente guida per i padri, l'opuscolo si indirizza alle/ai dirigenti in seno alle imprese e alle amministrazioni pubbliche. Esso elenca i molteplici vantaggi che le misure a sostegno delle famiglie presentano per le imprese e mostra in che modo esse possono agevolare alle/ai dipendenti il compito di trovare un equilibrio tra la famiglia e la professione. L'opuscolo fornisce alle/ai dirigenti che vogliono promuovere nei loro luoghi di lavoro la realizzazione di misure a sostegno delle famiglie molti argomenti e può dunque esservi assai utile anche per preparare il colloquio con la superiora o il superiore.

L'opuscolo è ottenibile all'indirizzo www.fairplay-at-work.ch oppure presso l'Ufficio federale dell'uguaglianza fra donna e uomo, Schwarztorstrasse 51, 3003 Berna.

| Bürgisser Margret: Conciliare lavoro e famiglia

Opuscolo informativo n. 13 della Società svizzera degli impiegati di commercio (SSIC), 2000

Questo opuscolo fornisce una panoramica succinta e integrale su tutti i temi inerenti al FAIRPLAY-AT-HOME e al FAIRPLAY-AT-WORK. L'autrice descrive – illustrandola con molte statistiche – la polarità lavoro-famiglia, discute i modelli di organizzazione del tempo di lavoro e i modelli di famiglia, nonché la presa a carico dei bambini all'esterno della famiglia e i problemi legati alle assicurazioni sociali.

L'opuscolo è ottenibile tramite il numero telefonico 091 960 20 30 oppure l'indirizzo ssic@ticino.com.





Altri titoli per approfondire il tema della conciliabilità tra famiglia e professione:

| Schweizerischer Kaufmännischer Verband, Info-Schrift Nr. 5
Teilzeitarbeit. Zurigo 1996

| Schweizerischer Kaufmännischer Verband, Info-Schrift Nr. 7
Arbeitszeit – Flexibel und reduziert. Zurigo 1997



IL VOSTRO CONTRIBUTO AL FAIRPLAY-AT-WORK

Ci interesserebbe sapere cosa pensate del fair play sul lavoro, quali esperienze avete fatto cercando di concretizzarlo. Dove avete incontrato delle difficoltà? Come avete affrontato il colloquio con le superiori o i superiori? Come avete risolto la questione della sorveglianza dei bambini?

La vostra opinione aiuta FAIRPLAY-AT-WORK a trovare una buona accoglienza presso un numero possibilmente alto di uomini e di imprese, affinché in futuro gli uomini e le donne possano spartirsi in modo equilibrato i compiti in ambito professionale e nella sfera familiare.

Comunicateci per cortesia le vostre idee e le vostre esigenze in relazione al FAIRPLAY-AT-WORK. Preferibilmente per scritto.

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo

Schwarztorstrasse 51

3003 Berna

Fax: 031 322 92 81

E-mail: info@fairplay-at-work.ch

Internet: www.fairplay-at-work.ch



Impressum:

A cura di/direzione del progetto:

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo;
Thomas Beyeler, Flurina Derungs,
Marianne Geisser, Verena Laedrach-Feller

Concezione/grafica/testo:

Contexta SA, Berna

Traduzione:

Romana Camani-Pedrina, Monte Carasso

Stampa:

Merkur SA, Langenthal

Distribuzione:

UFCL, distribuzione pubblicazioni, CH- 3003 Berna
www.bbl.admin.ch/bundespublikationen
No d'ord. 301.963.i

Berna, marzo 2003

03.2003 2'000





FAIRPLAY-AT-WORK.CH

Schwarztorstr. 51 CH-3003 Bern
Telefon 031 322 68 43, Fax 031 322 92 81
www.equality-office.ch
e-mail ebg@ebg.admin.ch



Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo
Uffizi federal per l'egualitad tranter dunna ed um