

Swiss Journal of Sociology

Vol. 40, Issue 2, July 2014

German and French abstracts on page 365|369

Gender Equality Policies in Switzerland: Institutional Factors of Success and Failure

Edited by Brigitte Liebig, René Levy, Birgit Sauer, and Alfonso Sousa-Poza

Contents

- 169 Introduction to the Special Issue [E] | Brigitte Liebig, René Levy, Birgit Sauer, and Alfonso Sousa-Poza

- 175 How Cantonal Education Systems in Switzerland Promote Gender-Typical School-to-Work Transitions [E] | Christian Imdorf, Stefan Sacchi, Karin Wohlgemuth, Sasha Cortesi, and Aline Schoch

The paper asks how cantonal education systems in Switzerland promote gender-typed school-to-work transitions and gender segregation at work. Data from the Swiss TREE youth panel study is used to analyse the impact of cantonal provision of vocational education and training (VET) on gender-typical educational trajectories. The findings show that education systems with higher VET rates have higher allocations of men in gender-(male-) typical occupational careers. The paper concludes that the pronounced and persistent gender segregation on the Swiss labor market is partly due to a prominent VET system, which urges early gender-typed occupational career decisions.

Keywords: Education systems, vocational education and training, educational trajectories, gender segregation, Switzerland

- 197 Equality Policies in Compulsory School. Ambivalences that Dilute Gender Relations [F] | Farinaz Fassa, Valérie Rolle, and Chiara C. Storari

For more than 20 years, an education for gender equality in compulsory school has been called for at the Swiss federal level. Our research (critical discourse analysis of federal and cantonal school policy texts and interviews with the persons in charge of school- and equality policies in seven French-speaking cantons) shows that the implementation of these policies at regional (French-speaking area) and cantonal levels is ambivalent. We attribute this situation to a process of dilution of gender inequalities among other inequalities and relate this process to the changes of framing that affect educational policies.

Keywords: Equality, gender, teachers, education, education policy

215 How Schools Deal with Expectations of Gender Equality

[E] | Regula Julia Leemann

The article looks at the implementation of “National Daughters Day” in a selected canton in Switzerland and investigates how schools as organizations deal with expectations of educational reform and equal opportunity policy geared toward gender equality. The article draws on the sociology of critique and justification (Boltanski and Thévenot) to get a conceptual grasp on the heterogeneous positions adopted in matters of gender equality. We analyze interviews with school administrators and teaching staff who are responsible for organizing Daughters Day and with its initiators at the cantonal level. The results show that actor interpretations and justifications derive from the orders of justification found in the civic, domestic, and industrial world, which are combined into formulas of compromise in multiple ways.

Keywords: Gender equity, school, organization, school reform, justification

237 The Swiss “agriculteur” and the Swiss “paysanne”: An Unequal Couple?

[F] | Yvan Droz, Valérie Miéville-Ott, and Fenneke Reysoo

In French-speaking Switzerland it is taken for granted to use the terms “agriculteur” and “paysanne” to respectively refer to men and women active in family farming. We examine this lexical asymmetry by unraveling the underlying gender conceptions. Comparing designations (in official texts, curricula in agrarian education, communication campaigns) with self-designations (interviews) shows that the common use of the binary “agriculteur-paysanne” is the expression of a bisexual and unequal construction of men’s and women’s status, roles and responsibilities in agriculture. Embedded in a discourse of complementarity based on the gender division of labor, this asymmetry is represented as being essential for the good functioning of the family farm.

Keywords: Swiss agriculture, gender equality, family enterprise, gender division of labor, social representations

259 Institutions and Gender Time Inequality: A Fuzzy-Set QCA of Swiss Cantons

[E] | Ruedi Epple, Martin Gasser, Sarah Kersten, Michael Nollert, and Sebastian Schief

This article compares Swiss cantons with respect to gender time inequality, defined as the gender gap in how men and women, on average, divide their time between paid work, housework, and family work. We conduct a fuzzy-set QCA analysis to find macro-level associations between gender time inequality and cantonal institutions. The results suggest (i) that traditionalism is a necessary condition for high gender time inequality, (ii) that several different institutional configurations are linked to high and low gender time inequality, and (iii) that high welfare spending, weak traditionalism, and a large public sector are in all configurations linked to lower gender time inequality.

Keywords: Gender inequality, Swiss cantons, gender division of labor, Qualitative Comparative Analysis, working time

- 279 **Gender Wage Gap at Career Entry. A Quantitative Analysis for Switzerland** [G] | Kathrin Bertschy, Philipp Walker, Annick Baeriswyl, and Michael Marti

Economic theories focus on gender differences in human capital investment, built up with occupational experience, to explain the gender wage gap. Given that young women now match or surpass men's educational achievements, gender differences in early career wages should not occur. Using Swiss longitudinal TREE Data, the empirical analysis of career entry wages in Switzerland show that young women have lower earnings because traditional female occupations are paid less. In addition, they often choose specific work contents that go together with lower compensation. Even equally qualified women with identical occupational training working in gender-mixed occupations start with lower wages than men. The unexplained component of the wage difference is about 7% when entering the labor market.

Keywords: Wage gap, wage discrimination, education, career entry, gender

- 307 **The Gender of "Active Aging": From the Principle of Equal Treatment to the Multiplication of Contradictory Imperatives** [F] | Nicky Le Feuvre, Morgane Kuehni, Magdalena Rosende, and Céline Schoeni

This article analyses the impact of "active aging" policies on gender (in)equality during the second half of working life. Through the inclusion of an intermediary level of analysis, it questions the potential hiatus between the gender norms that are promoted through public policies and those that underpin the action of human resource departments within large companies. On the basis of empirical fieldwork, it reveals the dissonance in "doing gender" between different institutional settings, that induces multiple contradictory imperatives on aging female workers in Switzerland.

Keywords: Equality, age management, gender, seniors, active ageing

- 325 **Economic Benefit Instead of Equality Norms. Advantages and Risks of the Economic Benefit Discourse in the Swiss Policy for Gender Equality in the Workplace** [G] | Lucia Marina Lanfranconi

The economy benefits from equality – with this argument, the actors of the current Swiss policy for equality want to motivate companies to introduce equality measures. By means of a discourse analysis of documents and interviews in a typical equality project, the central elements and consequences of this economic benefit discourse are elaborated. The discourse may work as an incentive for companies for equality measures. However, simultaneously, it may also be a legitimization for companies not to act. Moreover, the discourse bears the risk of implementing measures that do not aim to change gender inequalities or of even reinforcing them. The study reveals limits in the scope and effectiveness of the equality policy.

Keywords: Equality policy in the workplace, gender equality, social inequalities, discourse analysis, Switzerland

349 **Gender Equality at the Margins of the Labour Market? A Gendered Perspective on Social Investments and Capabilities [G] | Eva Nadai and Alan Canonica**

Labour market access is a core issue for gender equality. With data from ethnographic case studies, this paper analyses the impact of the social investment policy on the capabilities of unskilled unemployed women. Activating measures of the unemployment insurance and welfare turn out to be merely “replacement investments” that cannot compensate for structural disadvantages, but reinforce inequalities. However, some of the interviewed women were for the first time in their lives offered a chance to reflect on their occupational future and were assisted in first steps to realise their plans.

Keywords: Social investments, activation, gender, capability approach, equality

Gender Equality Policies in Switzerland: Institutional Factors of Success and Failure. Introduction to the Special Issue

Brigitte Liebig*, René Levy**, Birgit Sauer***, and Alfonso Sousa-Poza****

1 Gender equality policies in Switzerland – need for more knowledge

Gender policies are based on a complex interplay between various and often contradictory patterns of interest in society and politics. This is likely to contribute to the fact that gender equality has only been partly realized in Switzerland and in other Western countries. Though numerous policy measures have been implemented in such fields as education, family and employment, gender equality is still a political issue. Gender-specific segregation in the educational system and on the labour market continues. In neither low nor more highly qualified ranks have women been able to attain the same success as men in terms of job position and wages, and gender stereotypes continue to affect the choice of education, training, and careers of young men and women.

Against this background, a detailed analysis of the impact and effectiveness of strategies and measures to promote gender equality seems of great importance. Also, policies and planning fields that do not explicitly target the promotion of gender equality do affect gender relations. Hence, the study of these policies might help to understand why previous gender equality efforts show only limited effectiveness. Switzerland's federalist structure draws special attention to cantonal and regional differences in gender inequalities and gender equality policies, as well as local experiences with different forms of implementation. To what extent have concepts, strategies, and measures taken by various actors since the 1980s proven themselves in educational and social institutions, in labour organizations or regional communities? Which are the complex causes of persisting gender inequalities? What are the major challenges to implementing gender equality policies in Swiss society?

In addition to the analysis of structural and institutional aspects of gender equality policies, the legitimization and argumentation patterns that lead to the success or failure of policy concepts and strategies are of great interest. Norms, discourses and

* Hochschule für Angewandte Psychologie, Fachhochschule Nordwestschweiz, CH-4600 Olten, brigitte.liebig@fhnw.ch.

** Institut des sciences sociales, Université de Lausanne, CH-1015 Lausanne, rene.levy@unil.ch.

*** Institut für Politikwissenschaft, Universität Wien, A-1010 Wien, birgit.sauer@univie.ac.at.

**** Institute for Health Care & Public Management, University of Hohenheim, DE-70599 Stuttgart, alfonso.sousa-poza@uni-hohenheim.de.

cultural notions of equality and justice, both in society and organizations, play an important role in determining the need for action. Whether the issue is the needs and rights of girls and boys in the classroom, the promotion of women at work, or the reconciliation of work and private life, ideas and convictions concerning gender and gender relations are of great relevance. Important, of course, are also the influences of overarching structural and cultural conditions and circumstances on everyday gender (in-)equality practices of social actors, both women and men.

The National Research Program 60 on Gender Equality (www.nrp60.ch) is the first Swiss research program providing a systematic investigation of political action on gender equality.¹ It aims at delivering findings that will help to assess the effects of gender-equality policies and to identify the complex conditions of their success or failure. The completion of this programme in 2014 is a good occasion to take stock of the situation in Switzerland. The present special issue draws on some of the main results from this program as well as further, thematically related studies that address gender equality issues. The articles explore the influences of policies in core fields of gender (in-)equality, especially in the education system, the labour market and private households. Their identification of the complex political, institutional and socio-cultural factors as well as barriers to a successful gender equality policy will enhance our understanding in this field, and can also guide future policies.

The articles in this volume start from a variety of theoretical and methodological approaches but are all concerned in one way or the other with the impact of institutional environments and especially politics on gender relations. All articles, some more explicitly than others, tackle the question of how to assess the reproduction of gender inequalities. They stretch the concept of “doing gender” from microsocial (West and Zimmerman 1987) to institutional and therefore meso- and macrosocial dimensions. Institutional doing gender has specific effects in terms of unequal distribution of opportunities and constraints.

How then do social – and specifically political – institutions contribute to gender categorization? Krüger (2001; see also Levy 2013) proposes to distinguish three ways institutions can influence life courses and their gendering in contemporary Western societies: phasing, relating and supporting. *Phasing institutions* are those which individuals have to pass more or less compulsorily as for instance education, paid work, and retirement. These institutions define biographical phases in individual life courses, they control and sequence people’s lives by defining specific biographical moments which do not necessarily coincide with people’s chronological age. Phasing institutions are public institutions, which might be contested and might

1 The preceding NRP 35, “Social and Legal Status of Women – Ways to Equality” did not have the same encompassing and policy-evaluating scope as the NRP 60. In other potentially relevant NRPs (e.g., 27, “Efficiency of Governmental Action,” 29, “Changes of Life Style and Social Security,” 40, “Violence in Daily Life and Organized Crime,” 43, “Formation and Employment,” or 51, “Social Integration and Social Exclusion”), gender issues were dealt with hardly more than marginally.

change over time, and they are themselves gendered. By sequencing life courses and by regulating the ways and extent to which individuals can acquire life-course relevant resources and use them in their biographical projects, phasing institutions have a series of gendered impacts on life courses. To the extent to which they convey gendered resources, such as specialized qualifications that are gender-typed, they also directly institutionalize gender differentiation.

Relating institutions link lives together, the most important in Western societies being the family. The family's function of life-linking does not only concern the adult partners of the couple, due to the simple fact that the relevant phases in the course of family life are currently defined by life transitions of the children (pre-school, school, post-school). Monogamy, heteronormativity and a clearly gendered division of labour in the modern male-breadwinner family have been institutionalized since the 19th century. The family also connects the market economy with state institutions. Moreover, the family is also a locus of social control and power, of the exercise of more or less clearly defined roles, of gendered labour division and respective socialisation, and of status inheritance.

Supporting institutions give support to individuals in solving biographical problems resulting from peoples' participation in more than one socially demanding field. A typical supporting institution is public child-care, which aims at combining involvement in family and paid work at a time. Supporting institutions, hence, might have the potential to overcome traditional gender roles and unequal gender relations. But their form might also reproduce inequalities, as studies on public child-care have sufficiently shown.

The three institutional types contribute to *direct* life-course institutionalization and to the gendering of people's life-courses. Moreover, institutions exist, which may have *indirect* and mostly unintended effects on gender relations. These may be called *background institutions*. Public and private services, shops, the health system, schools, public infrastructures such as transportation, are not geared in the first place to influence life courses and their gendering. However, these background institutions operate on the basis of implicit *assumptions of normalcy*, especially on hegemonic assumptions about femininity and masculinity and a more or less gender-biased family model. As these assumptions are embedded in institutional functioning, they have the character of a self-fulfilling prophecy that works not so much on the cultural than on the structural level of framing everyday life. Hence, these institutionalized assumptions about gender – embedded for instance in welfare state regulations – are guiding people's life-courses as well as everyday decisions. Those who wish or are forced to live according to a social model incoherent with the institutional assumptions of normalcy (e. g., by living as a single parent with a child, or by organizing family life and especially the familial division of labour in a non-gendered way) find it very difficult to do so.

2 About the articles

Policies aimed at combating gender-typical career decisions during adolescence have not been very successful – this is highlighted in the article by Imdorf, Sacchi, Wohlgemuth, Cortesi, and Schoch. Using data from the Swiss TREE youth panel study, they assess whether the cantonal education systems in Switzerland differ in the extent to which they structure individuals' transitions from school to work along gender lines. An important finding of their contribution is that education systems with higher vocational training rates (i. e. educational systems predominant in the Germanic world) have higher allocations of gender-typical educational, and thereby resulting in gender-typical labour-market careers. This is particularly true for men. Thus, vocational training programs (especially those aimed at male apprentices) are particularly gender segregated precisely because they are usually implemented at the upper secondary level, i. e. at an age when decisions are often taken along gender-specific lines.

Fassa, Rolle, and Storari study the changes that the notion of “equality” has undergone as a topic for education and action in the school system of the French-speaking cantons in Switzerland. Analysis of both consecutive official texts and of qualitative interviews with decision-makers and school actors shows that the equality issue has progressively become diluted into a more encompassing and vague discourse about diverse inequalities, gender inequalities being only one of those. The discursive shift from gender to diversity is paralleled by a conceptual drift from “equality” to “equity.” This kind of discourse analysis cannot – and does not pretend to – directly reflect teachers' practice in the schoolroom and even less its effects on pupils. However, the fact that the analysis concerns documents strategically chosen for their structurally based performativity (i. e., for their officially binding status) gives this study its particular relevance.

The article by Leemann also deals with the challenges of implementing equal opportunities policies in the educational system on a cultural level. It focuses on the implementation of the so-called “National Daughters Day” in Switzerland, based on group discussions with school administrators as well as teaching staff of secondary schools in a Swiss canton. The theoretical framework of a “sociology of critique and justification” allows the author to reconstruct how schools deal with expectations of educational reforms and equal opportunity politics by referring to different “orders of justification.” As frames of reference these justifications provide the link between individual interpretations, “legitimate” societal notions, and contribute to the often quite ambiguous and limited realization of gender equality in everyday school practices.

Droz, Miéville-Ott, and Reysoo analyse gender differentiation on the conceptual and perceptive level in both the regulations governing the vocational training (VET) of people working in Swiss agriculture and among these people themselves using

focus groups. Their findings attest a strong and largely unquestioned remanence of horizontal as well as vertical gender differentiation in this little-studied industry where small, mostly family units of production dominate. The almost inexistent public awareness of unequal gender relations in agriculture might be explained in this study, as it shows a large, at least implicit consensus of an “asymmetric binome” in farming: the basic orientations of VET for young men and women in agriculture, on the one hand, and the latter’s self-perception, on the other, are consistently built on taken-for-granted unequal gender stereotypes.

Epple, Gasser, Kersten, Nollert, and Schief analyse Swiss cantons with respect to what they call “gender time inequality.” They define gender time inequality as the unequal distribution of time for paid labour, housework and family work between men and women. Their analysis is based on data from the Swiss Labour Force Survey. While Geneva, for example, is characterized by comparatively egalitarian use of working time between men and women, Uri shows a pattern of high gender time inequality. The aim of the article is to explain cantonal differences through cultural, economic and institutional factors linked to gender time inequality. The cross-cantonal comparative research is based on a Qualitative Comparative Analysis (QCA) in order to explain causal relations between time inequality and institutional factors such as social structure, economic differences among cantons, culture (such as gender ideology or family ideals) and politics (such as spending on social welfare). The article shows that traditionalism, an important feature of gender ideology, and cantonal spending on welfare are crucial for diminishing gender time inequality.

Bertschy, Walker, Baeriswyl, and Marti address an issue that has received a lot of attention in the past two decades in Switzerland: the gender wage gap. Their article analyses this topic with data from the Swiss TREE youth panel study and focuses on the gender wage gap at occupational entry level. The unexplained wage gap at entry level is still large, namely around 5–8% in 2004–2010. This study makes a valuable contribution to the literature on the wage gap in Switzerland by focusing on wage differences at the start of careers and also by using unique information on abilities (namely the PISA information in the TREE study).

Le Feuvre, Kuehni, Rosende, and Schoeni study the situation of female members of the labour force aged over 50. Based on statistical analysis and qualitative fieldwork about the human resource management in four large service companies in Switzerland, they show that, although this occupational activity corresponds to an official policy of “active ageing,” it falls through the combination of criteria governing the really implemented policies of gender equality, as these target on the first part of women’s careers and well-qualified women. Thus, ageing women workers – who are to a large part poorly qualified – find themselves caught in a contradiction or even double-bind: between the ideological encouragement and often also material need to remain in the work force on the one hand, and, on the other, between the factual gender discrimination underlying firms’ HR politics and its ensuing discouragement.

Lanfranconi studies the conceptual reframing of equality in the context of gender policies and their official encouragement in companies. Her analysis reveals an increasing conceptual shift in human-resource management orientations from a human-rights-based equality argumentation towards a more returns-oriented reasoning. This shift transforms gender equality from the general goal as which it is posited by the Federal Constitution into a means, i. e., into one among many HR techniques geared towards optimizing the firm's benefit. Thus, gender equality becomes subordinate to the situational elements the firm management has to cope with, and it loses its constitutional status. Although strategically motivated (easier entry into private firms' practices), this shift can provide a rationale for practices that ignore or even reinforce gender inequalities.

The article by Nadai and Canonica addresses gendered meanings and consequences of the transformation of the welfare state labelled "activating state" and "social investment policies" in Switzerland. The research focuses on unemployment policies, claiming that this area is as crucial for gender equality as labour market policies. The article examines if recent practices of activating unemployed women are able to integrate women into the labour market and to compensate specific discriminations of women on the labour market. Grounded in the "capabilities approach" the article argues that a selective concentration on labour markets and the logic of social investment tends to reproduce gender inequalities between family, work and capabilities. The article is able to show that specific groups of unemployed women, for instance migrant women, are empowered by these measures to develop "internal capabilities" irrespective of integration into the Swiss labour force.

3 References

- Krüger, Helga. 2001. Geschlecht, Territorien, Institutionen. Beitrag zu einer Soziologie der Lebenslauf-Relationalität. Pp. 257–299 in *Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime*, edited by Claudia Born and Helga Krüger. München: Juventa.
- Levy, René. 2013. Analysis of Life Courses – A Theoretical Sketch. Pp. 13–36 in *Gendered Life Courses between Individualization and Standardization – A European Approach Applied to Switzerland*, edited by René Levy and Eric Widmer. Wien: LIT.
- West, Candace, and Don H. Zimmerman. 1987. Doing Gender. *Gender and Society* 1(2): 125–151.

How Cantonal Education Systems in Switzerland Promote Gender-Typical School-to-Work Transitions¹

Christian Imdorf*, Stefan Sacchi*, Karin Wohlgemuth*, Sasha Cortesi*, and Aline Schoch*

1 Introduction

Occupational gender segregation is the most pronounced and persistent form of segregation on the Swiss labour market (Deutsch et al. 2005). This segregation is considered problematic in Switzerland as it goes along with limited labour market mobility (Deutsch et al. 2005) as well as with social inequalities in career chances and possibly income to the disadvantage of women (Epple et al. 2012). Research on the determinants of occupational segregation in Switzerland is thus far limited to social, family, and labour-market policy spheres (Giraud and Lucas 2009), whereas the role of the education system has long been unreflected. Nevertheless, it seems likely that sex-typed opportunities for vocational training will promote traditional gender roles in the spheres of education, gainful employment, and, mediated through this, also in the sphere of house and family work. The research gap regarding possible institutional antecedents of gender segregation is especially deplorable in Switzerland, where the share of vocational education is very high by international standards. In 2010, 75% of the educational attainments on the upper secondary level were occupational certificates (Cortesi and Imdorf 2013), which is even more relevant in light of the relatively low share of enrolment in tertiary education.

With the prevalence of vocational education and training on the upper secondary level, the Swiss education system forces young school leavers to make major career choices early on. The wide variety of – often highly specialised – vocational education and training programs offered allows youths to make gender-typical career choices in a biographical stage, when gender is especially important for the shaping of identity. Because of the strong linkage of education and employment in Switzerland, these choices translate into different jobs for women and men later on (Buchmann and Charles 1995). In spite of this insight, sufficient research on the education system's role in creating gender segregation in education and on the

* Social Research and Methodology Group, University of Basel, CH-4051 Basel, christian.imdorf@unibas.ch, stefan.sacchi@unibas.ch, karin.wohlgemuth@unibas.ch, sasha.cortesi@unibas.ch, and aline.schoch@unibas.ch.

1 The authors would like to thank Franziska Bieri and three anonymous reviewers for their valuable comments to an earlier draft of the manuscript and their constructive suggestions.

labour market is still lacking, and the education system is hardly considered as a crucial factor for gender segregation on the labour market.

Our paper addresses this research gap and asks how cantonal education systems in Switzerland contribute to occupational gender segregation in education and at work. The educational offering of vocational education programs and baccalaureate schools (called *gymnasiums* or *lycées*) varies greatly across Swiss cantons. This variation in cantonal education policies is utilised as quasi-experimental education laboratory to demonstrate the significance of vocational education at the upper secondary level for gender-typed education and occupational careers. In doing so, we ask to what extent do cantonal education systems – through their different educational offers at the upper secondary level – generate gender-typed school-to-work transitions and horizontal gender segregation on the labour market.

The paper is structured as follows: In the next section we present the general theory that frames our research, which is followed by an application of this conceptual framework to the Swiss case (section 3). Section 4 describes the empirical and methodological procedures. Results are presented in sections 5 and 6. In the concluding section we interpret the findings with respect to our theoretical framework, identify lessons for further research, and reflect on the implications for educational policy making.

2 Education systems and gendered school-to-work transitions

There is substantial research on the relevance of education systems for individual school-to-work transitions (Shavit and Müller 1998; Gangl et al. 2003). International comparative transition research attests to the importance of vocational education and training and its certificates for the time to find a first job and for its quality upon career entry. However, the institutional perspectives applied in this research so far have largely been gender blind (Smyth 2005). The effects of stratification, academic selectivity, or occupational specificity of an education system on gender-(a)typical transitions from education to employment have hardly been an issue.

Studies on career choice so far have been the only ones to seriously adopt a gender perspective (Buchmann and Kriesi 2009; Cornelissen 2009; Oechsle et al. 2009). It is known that career orientations clearly follow gender-typical patterns already at child and adolescent age. Research in the area of career choice, in turn, has paid little attention to the institutional make up of the education system. The role of educational offers guiding choices in the transition to employment, has been considered as a context factor but not as variable in its own right in explaining gender-typical paths from school to vocational training and employment.

In this paper, we argue that one needs to systematically bring together gender-sensitive research on both career choice and institutionalised transition systems in

addressing gender-(a)typical school-to-work transitions. To understand the puzzle of labour market gender segregation from an educational perspective, we need to focus both on the opportunity structures of the education system and on gendered processes when students make their first career choices at different biographical points of time.

As far as gender-typical career decisions of students are concerned, we broadly take into account two different but complementary theoretical approaches (Achatz 2005). Based on *socialisation and gender identity theories* we assume on the one hand that career choices are a means for short- to medium term gender identity construction. Vocational choices may enable male and female students to represent themselves as boys and girls – or rather: as young men and women – *vis-à-vis* their peers, family and other significant others against the background of dominant heterosexual norms (Gianettoni et al. 2010). We assume that *heterosexual* gender identity constraints are especially pronounced for teens during adolescence, but less so for youth or *emerging adults*.² Whereas earlier occupational aspirations are especially determined by social background to deal with uncertainty during adolescence (Beinke 2002; Beinke 2004), they are probably less so during youth when individualization and strategic action become more prominent in career choice. Hence, on the other hand, students may also consider long-term costs and benefits when choosing an (academic or vocational) educational program. They may consider how an occupational career helps in achieving wealth, reconciling family and work (Wehner et al. 2012), or maintaining class-specific status (Becker and Hecken 2009). In line with earlier empirical findings, we expect *rational* long-term oriented *decisions* to be less prevalent in adolescence (Abraham and Arpagaus 2008) but of growing importance during youth and emerging adulthood (Oechsle et al. 2009).

As far as the *institutionalised transition system* is concerned, we assume that the power of individual career choices to promote gender-typical school-to-work transitions depends at least on four institutional conditions well known from previous transition system research: (a) on the *quality and variety of educational programs* which an education system provides in terms of opportunity structures for students to make decisions; (b) on the institutionally defined *timing* when students are required to make their first career choice in their biographical context; (c) on the (lack of) institutional *opportunities to correct* one's career choice during or between educational programs; and (d) on the *institutional linkage* between the education system and the labour market.

Because education and training systems determine the range of available transition routes (Bynner 2001), we assume that any given institutional frame

2 See Arnett (2007) on the concept of emerging adulthood. Galland (2003) offers a sociological distinction between adolescence and youth, the intermediate, so far prolonging life-cycle space and continuity between adolescence and adulthood. As an operational definition in the present article, we use the term *adolescents* to refer to 14 to 18 year olds (with 18 being the age of majority in Switzerland), and *youth* or *emerging/young adults* for people older than 18 years.

interacts with different decision-making strategies as described above. Hence, it may enable and reinforce gender-(a)typical career orientations. Next, we present four hypotheses on how specific institutional characteristics may impact gendered school-to-work transitions:

- a) The degree of vocationally specific education and training (in terms of *occupational specificity*; see Shavit and Müller 2000) provides an opportunity structure for gender-stereotyped decision-making. Once educational programs are occupationally specified, they offer an arena for gender-typing and students may use them for their own gender identity construction. As many occupations are rather gender-typed, vocational programs offer particular opportunities for gender identity construction, especially for the construction of hegemonic masculine identities (in contrast to academic programs; see Connell 2005; Connell 2008). An education system with a low degree of occupational specificity will, on the other hand, have less institutional potential for gender disparities in educational orientation.
- b) As we assume different logics of occupational decision-making at different biographical time points, the institutionally required biographical *timing* for career choices seems crucial. If students are required to choose a vocational program at the end of lower secondary school, that is during adolescence at the age of 14 to 18 years, they may pay more attention to choose a program that matches their gender identity than students who choose a higher education (academic or professional) program a couple of years later, that is from ages over 18. Hence, we assume that the gendered self-images and gendered occupational expectations of students, especially impact youth transitions in education systems where vocational education is prominent on the upper secondary level. In contrast, students can prolong their occupational decision-making until they need to choose a tertiary level program in education systems where general education is more common. This is not to say that university level programs are not gender-segregated. Tertiary study programs can be segregated extensively (Charles and Bradley 2002; Smyth 2005). But educational statistics of several countries (Switzerland and Canada amongst others) show that tertiary programs are less gender segregated than upper secondary vocational programs. So, while both types of programs provide students with opportunities for realizing gendered self-images and gendered career expectations, this process seems to be more pronounced at upper secondary than at tertiary level.
- c) As we assume the logics of career choice of students to change between adolescence and early adulthood from more short-term (heterosexual) gender identity construction, towards more long-term life plan oriented decision-making, some students may change their professional interests over time from more to less gender-typed ones. However, to be able to correct gender-typical career

decisions students need institutional opportunities (e. g., to switch educational programs) that allow for career re-choice without starting all over again. A lack of such institutional opportunities impedes students to leave gender-typical vocational tracks towards the labour market that have been chosen at an earlier stage. Thus, the more permeability between and within educational and vocational programs, the less students are institutionally forced to follow gender-typed trajectories.

- d) Finally, the strength of the linkage between vocational training programs and jobs (Allmendinger 1989; Shavit and Müller 2000) is another condition to link gender-typical education decisions and degrees with gender-typical jobs. In Switzerland, jobs for skilled workers almost invariably require job-specific vocational training and the corresponding VET-certificate (Vocational Education and Training). Accordingly, qualified jobs outside the occupation for which one is trained for are hardly accessible. After graduation young adults might very well want to revise their early choice of occupation. However, opportunities to move into other, possibly less segregated occupations will be very scarce given the tight link between vocational education and employment. In such a context, graduates often will need to retrain in order to move into a different occupation. However this is very costly in terms of money and time. Hence, we conclude that a strong linkage between education and employment reinforces gender-segregated educational pathways into the labour market.

3 Gendered school-to-work transitions in Switzerland

National education systems in Europe pressure students into occupational decision-making at different points in time. Especially German speaking countries, including Switzerland, but also Scandinavian nations have traditionally valued initial vocational training at the upper secondary level. According to OECD (2009, Table c1.4) data, the vocational education rate at the upper secondary level is 77% in Austria, 65% in Switzerland, and stands at 57% in Germany and Norway. In contrast, this share is significantly lower in France (44%) and in Ireland (33%). In these countries, general education programs at the upper secondary level are relatively more frequent. At the same time, the countries that have a strongly established vocational education program are known for their marked gender segregation rates in their VET systems (Estevez-Abe 2006). In Switzerland, gender segregation in apprenticeship occupations persists since decades (SKBF | CSRE 2011).

With respect to the above stated hypotheses as well as in connection to education- and labour-market related sociological research of the 1990s (Charles and Buchmann 1994), we can presume that in Switzerland gender segregation on the labour market originates from gender-typical occupational orientations of young

school leavers. In the long run, these career orientations – mediated through opportunity structures of the vocational education system and through the linkage between education programs and jobs – lead to and solidify gender differentiated work placements and work chances. The significance of the Swiss education system for the reproduction of gender segregation might consist of the central role of vocational programs at the upper secondary level, which pressures three quarters of all school leavers biographically early (usually during adolescence) to an institutionally locked career choice (institutional opportunities for occupational reorientation are missing).

The Swiss cantons significantly differ however in terms of the relative weight of VET and general education (such as baccalaureate schools) within upper secondary education. The VET rate (rate of certified vocational educations at the upper secondary level) have ranged between slightly under 50% (48.8% for Geneva) to over 80% (82.7% for Aargau) between cantons in the first half of the last decade (cf. Table 1).³

Table 1 Cantonal share of vocational education and training (VET)

Canton	Share of VET (in %)	Canton (continued)	Share of VET (in %)
Geneva	48.8	Thurgau	73.2
Basel-Landschaft	57.6	Zug	73.8
Fribourg	60.9	Solothurn	75.9
Ticino	63.6	Nidwalden	76.2
Vaud	64.2	Schaffhausen	76.6
Obwalden	65.9	Graubünden	77.0
Appenzell (AI & AR)	66.2	Glarus	78.7
Neuchâtel	69.0	Bern	80.6
Jura	69.3	Lucerne	80.7
Valais	70.3	Saint Gallen	82.3
Schwyz	70.4	Zurich	82.5
Basel-Stadt	72.6	Aargau	82.7
Uri	72.7		

Source: Federal Statistical Office, Statistics on pupils and students, by canton, 2000/01 to 2004/05 (authors' calculation).

³ Our calculations of the cantonal VET rates are based on data from the Federal Statistical Office on upper secondary education student statistics per canton. We use pooled data for five school years 2000/01 to 2004/05. Included are all students under the age of 20 years that are in their first year of training in a certifying program that lasts a minimum of 2 years (without bridge-year courses). Aside from VET, the statistics also distinguish among baccalaureate schools and upper secondary specialised schools.

With their varying proportions of vocational and general education, the cantons differ with respect to their institutional opportunities for gender-typical career choices (hypothesis a) as well as with respect to the biographical point in time when cantonal education systems expect their students to make their career choices (hypothesis b). Accordingly, the Swiss life-size VET laboratory (Meyer 2009) allows a simultaneous testing of both hypotheses (in the Swiss case, the two mechanisms are confounded on a cantonal level and can therefore not be tested separately). The institutional design of vocational education at the upper secondary level, regulated by the Federal Vocational and Professional Education and Training Act, occurs at the federal level and the cantons therefore do not differ in their rather limited horizontal permeability between educational programs,⁴ nor in their institutional opportunity structures to change selected occupational paths with limited efforts (hypothesis c). Similarly, the institutional linkage between occupational certificates and jobs are standardised Swiss-wide at the supra-cantonal level (hypothesis d). Therefore, we can study the simultaneous effects of vocational education offers and institutionally early demanded career choices on gender-typical transitions in the labour market, while holding constant those context characteristics typical for the whole of Switzerland, that is, the low horizontal permeability between educational programs and the tight link between educational programs and jobs.

In the backdrop of this cantonal variation we ask to what extent do cantonal education systems generate gender-typed school-to-work transitions and horizontal gender segregation on the labour market. We expect gender-typed transitions to be more pronounced in cantons where VET offers are more frequent and where students are forced to take career decisions at an earlier stage in their educational career. In contrast, we assume that cantons with more general education programs generate less gender-typed transitions and (horizontal) gender segregation on the labour market, because their opportunity structure for gender-typed career decision-taking is less pronounced, and because students take career decisions on average later in their career.

4 Data and method

We test our hypotheses with data from the Swiss Youth Panel Study, TREE (<http://tree.unibas.ch>). TREE is based on a sample of over 6000 young people who participated in the PISA survey of the year 2000 and left compulsory school the same year. Between 2001 and 2007, the panel has been surveyed in an annual rhythm and an eighth wave has been carried out in 2010. For our analysis we use a sub-

4 Also training dropout, a relatively frequent phenomenon in Switzerland (dropout rates vary from 20% to 30%; Stalder 2012), provides opportunities to change occupational tracks. However, no data on cantonal differences in dropout rates are available.

sample of $n = 5\,611$ students who were in grade 9 and between 15 and 17 years old in 2000. The data allows for answering how cantonal education offerings structure the individual transitions in education and labour market, shaping those transitions to varying degrees as gender typical.

We use a two-tiered research design to test our hypothesis that gender-typed transitions are more frequent in cantons with higher shares of VET. The typical transition patterns from school to work are first separately identified for men and women through Optimal Matching Analysis. We distinguish between the following statuses, which people in their transition from school to work can occupy: gymnasium (without Federal Vocational Baccalaureate), VET, higher education (tertiary levels A and B), employment, as well as a heterogeneous bridge status, which includes bridging of transitions from school to apprenticeship as well as from apprenticeship to gainful employment (10th school year; pre-apprenticeship; au-pair; bridge-year, language and preparatory courses; work placement; military or civilian service; neither in education, employment nor training).

We distinguish between female typical, male typical, and a gender-mixed status for initial vocational training⁵ as well as for employment. Gender typical vocational training and jobs are identified on the basis of detailed occupational categories (5digits-codes) of the Swiss Standard Classification of Occupations 2000 (Meier 2003). Occupations, both in vocational education and in the labour market, with over 70% of either men or women are defined as gender typical, whereas those with a 30% to 70% female share are in the gender mixed type. The gender-type of the apprenticeships for the years 2000–2010 were calculated based on pooled statistics of certificates and diplomas for 2000–2010. The determination of the gender-type of the occupation held after graduation is based on Swiss Census data (2000) of 15–35 year old employees. Employment status is assumed if respondents worked more than 15 hours per week, including people with double status (higher) education and employment. An age restriction of 35 years was applied to model occupational gender segregation among young workers and to control for possible historical dynamics affecting gender segregation in older cohorts. Finally, the ten level status variable includes a missing category, which represents panel dropouts and item non-responses.⁶ The missing category also consists of apprenticeships and jobs for which the female share could not be estimated due to limited number of cases in the structural data.

5 Mainly federal VET diplomas, but also including semi-qualifying upper-secondary specialised schools. The latter are classified as female typical VET, as the respective schools have often emerged from traditional girls' schools (Imdorf 2005). At the time of the survey, those schools (*Diplommittelschulen*) prepared mainly young women for further education in the health and education sector.

6 The missing data problem that emerges due to panel dropouts and item non-respondents is addressed by using a respective category of the status variable. An alternative treatment of the problem by using imputed data is currently being tested by the authors.

On the basis of the status variable we can model typical transitions over all eight analyzed data points separately for men and women through Optimal Matching Analyses using STATA's module for sequence analysis (Brzinsky-Fay et al. 2006). Our preferred four-cluster solution on transitions suggests similar transition types for men and women (see section 5).

In a second step we apply multinomial logistic regression analyses separately for women ($n = 3\,122$) and men ($n = 2\,486$) to assess how the cantonal VET rates as well as individual school attainments (school type, reading competency) affect the transition types (dependent variable) of men and women, controlling for linguistic region and urban-rural differences.⁷ The cantonal share of VET serves as explanatory variable to measure the impact of the cantonal education system on different transitions (see Table 1 for the respective cantonal values; mean = 69% and standard deviation = 11% for both women and men).

The linguistic region (dummy variable for the German speaking region)⁸ is considered in order to control for the cultural (linguistic regional) explanation for gender-typical educational careers. Our hypotheses compete with the culturalistic approach, which explains regional differences in gender segregation through differences in gender cultures between the German and French speaking regions of Switzerland. The urban-rural variable (dummy variable for rural place of residence of respondents)⁹ captures the regional accessibility of educational programs within a canton: gymnasiums are primarily located in urban areas. Finally, we take interest in the relevance of the attended lower secondary school type (dummy variable for schools with basic requirements)¹⁰ as well as in school achievement (dummy variable for PISA low achievement in reading)¹¹ to explain the gender-typical transitions in Switzerland. On the one hand, sufficient school achievement is necessary to access baccalaureate schools and thus to benefit from the cantonal gymnasium offer. On the other hand, Abraham and Arpagaus (2008) show that gender-mixed training occupations require higher academic achievement than segregated training programs. Hence, sufficient school achievement seems necessary to escape gender-typed school-to-work transitions on both counts. The results of the multinomial logistic regression analyses are summarised in section 6.

7 We prefer separate models for men and women because (a) the dependent variable has been constructed separately for both genders, and (b) the research question focuses on gender-typed transition outcomes, which requires a different construction of the dependent variable for women and men. We use STATA estimation procedures for complex survey data to run both models.

8 Mean = 0.46 (std.dev. = 0.50) for both women and men (non-weighted).

9 Women: Mean = 0.34 (std.dev. = 0.47). Men: Mean = 0.46 (std.dev. = 0.47).

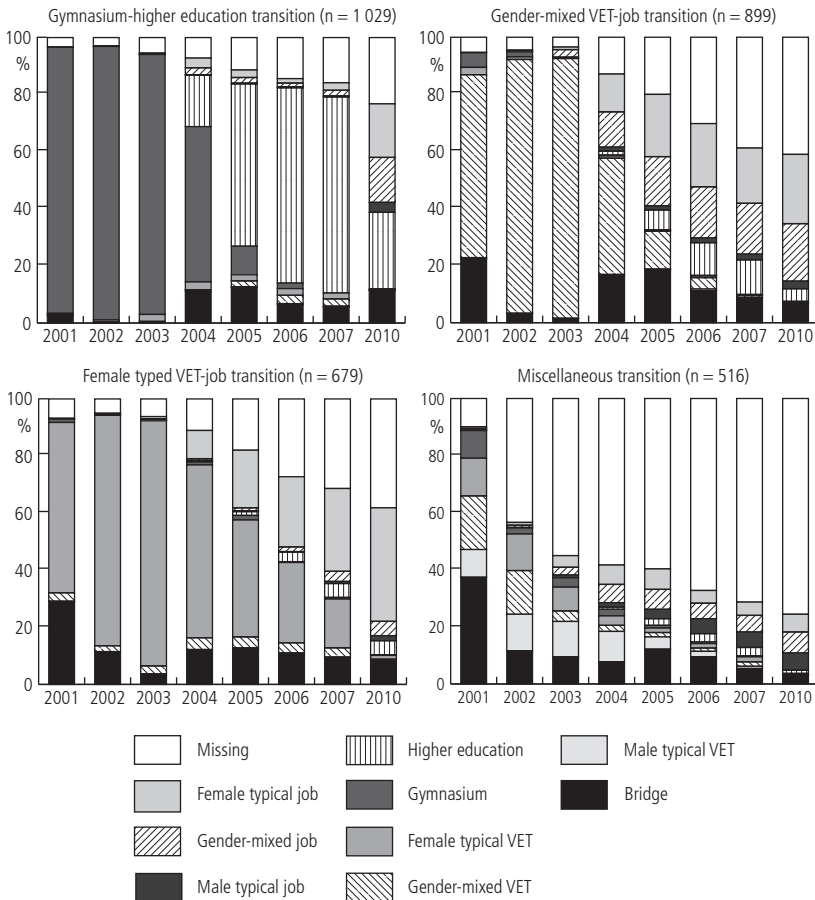
10 Women: Mean = 0.22 (std.dev. = 0.41). Men: Mean = 0.26 (std.dev. = 0.44).

11 Women: Mean = 0.27 (std.dev. = 0.44). Men: Mean = 0.36 (std.dev. = 0.48).

5 Gendered transitions and gender segregation on the labour market

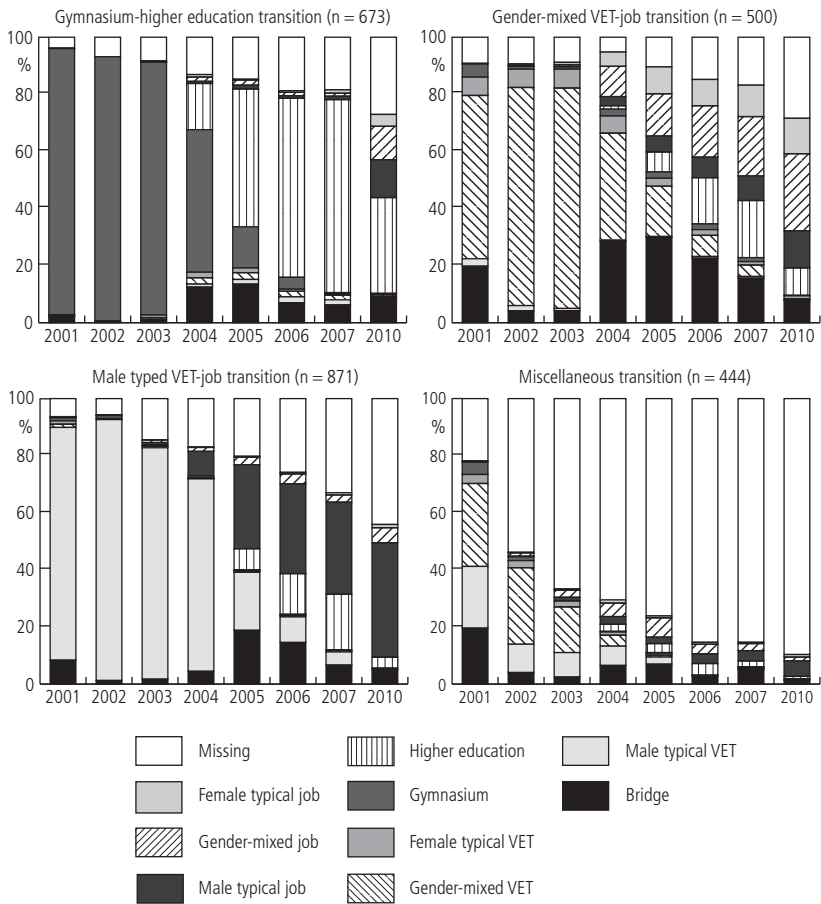
A first descriptive analysis (not shown) of the annual status variable for men and women points to the importance of gender-typical and gender-mixed VET and employment for both women and men. On the contrary, women and men are only marginally represented in gender a-typical apprenticeships and jobs. In addition, both genders are prominently represented among gymnasium students during the first three years, and, starting with the fourth year, increasingly as students in higher education.

Figure 1 Four-cluster solution of transition types for women



Source: TREE, Data Release 2011.

Figure 2 Four-cluster solution of transition types for men



Source: TREE, Data Release 2011.

Figure 1 and Figure 2 show the results of the preferred four-cluster solution of the sequence analyses estimated separately for men and women.

For both gender groups, we can distinguish a cluster of people that have predominantly visited gymnasium in the first four years and then transitioned into tertiary education (*gymnasium-higher education transition*). A significant segment of this group is in the labour market by year 2010. Moreover, for both genders emerges a cluster with transitions from gender-mixed VET especially to gender-typical or mixed professions (and for men to female-typed jobs) as well as to tertiary education

(*gender-mixed VET-job transition*). For both genders a clear cluster emerges with transitions from gender-typical VET to gender typical jobs as well as to tertiary education especially for men (*female-typed and male-typed VET-job transition*). Finally, the fourth cluster captures a heterogeneous group of transitions, including a high share of panel dropouts as well as gender a-typical transitions (*miscellaneous transition*).

Table 2 shows how men and women distribute proportionately across the investigated transitions. Noteworthy is the far higher importance of gender-typed VET-job transitions for men, which may point to a higher relevance of our theoretical expectations for men than for women. Women, on the other hand, find themselves more frequently in mixed-gender transitions compared to men. Lastly, what is apparent is the well-known prevalence of women in the *gymnasium-higher education transition*.

Table 2 Distribution of men and women by transition type (weighted)

Transition type	Men (in %)	Women (in %)
Gender-typed VET-job transition	41.4	18.1
Gender mixed VET-job transition	20.5	29.8
Gymnasium-higher education transition	18.0	25.0
Miscellaneous transition	20.1	27.1
Total	100.0	100.0

Source: TREE, Data Release 2011.

However, the descriptive results in Figure 1, Figure 2 as well as Table 2 are to be interpreted with caution since the category *miscellaneous transition* includes a substantial share of panel drop-outs and item-non-responses. We assume that percentages for gender-typed transitions are possibly underestimated, while the gymnasium transitions may be overestimated due to the differential panel-dropout rates in those affected transition groups.

In the 2010 distribution of the status variable per sequence cluster, shown in Figure 1 and Figure 2, differential patterns of employment emerge additionally. Accordingly, women in the female-typed VET-job transition pattern find themselves disproportionately in female typical employment in 2010. At the same time, the share of female-typed employment is significantly lower for those women that completed a gender-mixed VET or gymnasium. In both those cases, women are more likely to enter gender-mixed work environments. For men analogously reversed patterns emerge.

Caution is in order, however, with the interpretation of the unweighted relative frequencies of different patterns in Figure 1 and Figure 2 as they are potentially

biased by disproportional sampling and nonresponse. Still, weighted descriptive analysis of the shares of gender-typed jobs among men and women with a given transition type in 2010 confirm the strong connection of gender-typical transitions and job segregation in the Swiss labour market. 76% of women in the female-typed VET cluster find themselves in female-typed work environments. For those of the mixed VET cluster however this rate is only 51%. With a gymnasium education, women find themselves to 43% in a female typical job. Even more pronounced are the transition patterns for men. Those following a male-typical VET find themselves to 87% in a male typical job. In case of a gender mixed VET however only to 28%. When men complete a gymnasium education, they find themselves later still to 56% in a male typical employment. Although that is a slightly higher rate compared to women, a gymnasium career does tend to prevent men from a marked male-typical labour market entry. Noteworthy also is that gender-mixed vocational training as well as gymnasium careers markedly raise the chances for women and especially for men to seize a gender atypical job.

Again, the estimations for women and men with gymnasium and higher education need to be interpreted with caution. As VET education is shorter, the according labour market transitions are better captured with the available data. Indeed, a considerable share of gymnasium graduates still remain in higher education (HE) in 2010 as can be seen from Figures 1 and 2. However, as we are not aware of a theoretical argument why a later HE graduation may result in a more gender-typed labour market entrance, we assume that a HE career reduces the probability of being employed in a gender typed job compared to a gender typical VET-job career for both men and women.

We interpret the findings of a strong entanglement of gender-typical VET transitions with gender-typical employment conditions on the one hand with the high-ranking standardization and occupational specificity of the Swiss VET certification and its institutional interlock with the labour market. On the other hand, due to the VET-system's lack of institutional options for changing occupations, once students commenced a gender typical apprenticeship, they have little opportunity to withdraw from a gender typical career.

6 Cantonal education systems and gendered school-to-work transitions

In the following we present the results from the multinomial logistic regression (MLR) analyses through which we investigated, separately for men and women, how the cantonal share of VET promotes the transition of school leavers accounting for their academic background, language region, and rural-urban differences. All estimates of the full MLR models are presented in the Tables A1 and A2 in appendix.

The estimates show a significant effect of the *cantonal share of VET* on gender-typed VET-Job transitions for men but not for women. Men are more likely to undergo male-typed transitions compared to other transitions in cantons with a higher share of VET (see Table A1 in appendix). Additional tests of significance (adjusted Wald tests) for the male sample show that the cantonal VET offer essentially discriminates between *male-typed VET-job transitions* versus all other transitions: gender-mixed VET-job, gymnasium-higher education, and miscellaneous, yet not within those three transitions. A higher cantonal VET-offer increases men's representation in male-typed vs. all other transitions. Based on this finding, we can conclude that our theoretical argument, – that cantonal VET-offers impact labour market gender segregation – holds true for men. The situation looks different, however, for females. Table A2 in appendix as well as further Wald tests show that females in cantons with fewer VET-offers find themselves significantly more frequently in *gymnasium-higher education transitions* compared to both gender-mixed VET-job and miscellaneous transitions – but not compared to female-typed VET to work transitions. As gender-mixed VET-job transitions (but not necessarily female-typed VET-job transitions) are more frequent in cantons with a higher VET-share, we cannot conclude that females increase their representation in female-typed jobs in those cantons.

To illustrate and summarise our main findings, Table 3 presents predicted transition type probabilities for women and men who once were average or good students, defined as students who completed school with extended (not basic) requirements and who were at the same time not PISA low achievers in reading (holding language region and geography constant).

Table 3 shows how the upper secondary educational offer, as defined by the cantonal share of VET, impacts the probability to pass through different transition types. It illustrates that the VET-share strongly influences the transition paths. For example, 63% of women make a *gymnasium-higher education transition* in a canton with a 50% VET share (such as Geneva). In contrast, that percent is substantially smaller, only 34%, in cantons with VET-share equal to 80% (e.g., Bern). In contrast, women seem to raise their representation in gender-mixed VET-job transitions with a rising cantonal-VET share (from 15% to 32%), whereas this is much less the case for female-typed VET-job transitions.

In contrast, the findings for men show that their representation in male-typed VET-job transitions considerably increases from 13% to 36% if the cantonal share of VET increases from 50% to 80%. No impact of cantonal VET shares can be observed on gender-mixed VET-job transitions for men. Furthermore, we observe a decline in men's representation in *gymnasium-higher education transitions* by 20% (from 52% to 31%) if the cantonal VET-share grows from 50% to 80%.

From our control variables, we observe strong effects of prior school achievement (both school type, language skills) on different transition types. Not surpris-

Table 3 Predicted transition type probabilities for women and men, who were once average or good students, for hypothetical cantonal shares (in %) of VET

Transition type	Cantonal share of VET (in %)			
	0.5	0.6	0.7	0.8
Women				
Female-typed VET-job transition	12.5	14.2	15.6	16.5
Mixed VET-job transition	14.9	20.1	25.9	32.1
Gymnasium-higher educ. transition	62.5	53.1	43.4	34.0
Miscellaneous transition	10.0	12.6	15.1	17.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Men				
Male-typed VET-job transition	13.2	19.2	26.9	36.1
Gender-mixed VET-job transition	22.2	22.4	21.8	20.4
Gymnasium-higher educ. transition	51.5	44.9	37.8	30.5
Miscellaneous transition	13.0	13.5	13.5	13.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Note: weighted estimates based on the design weight, cf. Sacchi (2011).

Source: TREE, Data Release 2011.

ingly, to accomplish a school with only basic requirements does reduce the chances for both men and women to make *gymnasium-higher education transitions* compared to both gender-typed and gender-mixed VET-job transitions. While there are no differential effects of the school type to make gendered vs. gender-mixed VET-job transitions for women, we find that men with only basic secondary schooling make significantly more often male-typed than gender-mixed transitions. As far as the effect of low reading achievement on differential transitions from school to work is concerned, we find a negative effect on making *gymnasium-higher education transitions* holding all else constant.

When it comes to the geography of school leavers (i.e. place of residence at the end of compulsory school), we find that, in general, VET-job transitions are more frequent in rural areas than in urban areas. This holds especially true for male-typed VET-job transitions with men, and for gender-mixed VET-job transitions with females. These differential effects for men and women rather point to differential educational offerings (hardly any gymnasium schools in rural areas) than to cultural factors (more marked gender stereotypes linked to apprenticeships on the countryside). Finally, we do not find any differential effect of language region on the investigated transition types, neither for men nor for women. Again, rather

than cultural norms, specific educational offerings seem to trigger gender-typed school-to-work transitions in Switzerland.

7 Interpretations and conclusions

Data from the Swiss TREE youth panel study allowed us to empirically clarify whether the cantonal education systems in Switzerland differ in the extent to which they structure individuals' transitions from school to work along gender lines. In a first step, we have reconstructed (gender) typical transitions of school leavers in Switzerland using Optimal Matching Analysis. This descriptive sequence analysis highlights, amongst others, the strong linkage between gender-typed educational programs and gender segregated labour market positions after graduation. Gender-typical training and transitions are especially prevalent among men, but they are also common amongst women. We make sense of this finding on the one hand with the strong linkage of (gender-typical) educational careers and (gender-segregated) jobs in the Swiss labour market. On the other hand, the Swiss education system doesn't offer its students institutional opportunities to switch from a gender-typed program to a non-typical (e.g., mixed) one in case of interest and need. Students are channelled from early on in educational tracks towards the labour market.

However, Swiss cantons differ considerably as far as the enrolment of students in vocational vs. general education on the upper secondary level is concerned. Different mixtures of educational offers thereby point to different educational policies between cantons. Hence both their institutional opportunities to take gender-typical career decisions as well as the point in time when students are asked to make decisions vary with the cantonal provision of general education programs in gymnasiums and vocational programs offered by training companies and vocational schools. In case school leavers head for a vocational program at the end of compulsory school they already have to decide for a training occupation during adolescence. Gymnasium students in contrast can choose (and re-choose) a field of study at the university level a few but important years later.

Our framework does not explain *why* the Swiss cantons have chosen different combinations of academic and vocational programs on the upper secondary level. Structural VET supply is indeed likely to be related to historical development, cultural preferences as well as to regional labour force demands. Put another way, cultural norms and economic demands need to be supported by and embedded in appropriate educational structures in order to be effective. However, our argument is that education systems matter for gendered school-to-work transitions irrespective of their historical, cultural or economic background.

The Swiss "life-size VET laboratory" allows for testing the hypothesis that the cantonal share of VET at the upper secondary level impacts the frequency of

gender-typed school-to-work transitions. The findings confirm our theoretical assumption for men, but not for women: the statistical analyses show that education systems with higher VET rates have higher allocations of men in male-typical educational and labour-market careers. Having attended a low qualifying school track during the compulsory school time additionally strengthens gender-typical transitions into the labour market for men, but less for women. Hence, cantonal upper secondary education policy primarily seems to impact gender segregation for men. In contrast, cantons with a less prevalent vocational education system allocate women to gymnasiums and higher education rather than to vocational education.

According to our theoretical framework, more academically vs. more vocationally organised education systems offer different opportunity structures for gender-stereotyped career decisions at different biographical points of time. Vocational education and training systems are said to be particularly gender-segregated because they offer highly gender-stereotyped programs that girls and boys can identify with. Still, the fact that VET programs are more gender segregated than fields of study at the university level (which theoretically have a potential for becoming gendered too) needs further explanation.

We argue that VET programs, especially those conventionally geared to male apprentices, are particularly gender segregated precisely because they are traditionally implemented at the upper secondary level of a country's education system. So far, we are aware of two conflicting theories to make sense of this fact. First, VET systems at the upper secondary level may be more segregated than university programs because the education system forces school leavers to take their occupational decision at an earlier biographical point of time (during adolescence), when they are especially vulnerable to take gender-typical career decisions. Second, on average, university students come from a different, more advantageous social background than VET students, even though social class background of the latter in Switzerland is rather heterogeneous. VET programs may be particularly gender-segregated because students from lower social backgrounds, especially boys, are more vulnerable to take early gender-typed career decisions than students from more advantaged social class backgrounds (who take occupational career decisions later). For boys from lower social strata, heading for male-typed VET facilitates their construction of hegemonic masculinity rather than sticking with a general education program. The fact that, as far as young men are concerned, mixed VET programs are more likely to require higher school certificates compared to male-typed VET programs, may be another hint that social origin matters to understand gender-typed school-to-work transitions. Working class boys are overrepresented in school tracks with low academic requirements, and these school tracks hardly allow accessing gender-mixed apprenticeship programs (Abraham and Arpagaus 2008). Hence, we expect that biographical point of time of career decision and social origin interact when students are institutionally forced to make career choices. However, further research is needed to shed light

on these important but under-investigated issues of intersectionality of gender, age, and class within gender-sensitive research on career decisions.

Subject to the condition that our theoretical assumptions hold true, our findings are important for educational policymakers who work towards more egalitarian gender relations in the education system and at work. Gender segregation in VET, amongst others, has been shown to be a significant factor in explaining the gendered distribution of social class destinations. Due to being channelled into typical “female” training occupations, women in Germany are often placed in comparatively unfavourable class positions (Gundert and Mayer 2012). To avoid these and other long term consequences of early vocational career choices, and in order to prevent individual paths of education and employment from being strongly determined along gender lines in the future, one needs to reflect the current *organisation* of VET. This matters all the more since fighting gender-typical career decisions during adolescence has proved rather ineffective so far. Manifold programs geared at changing gender-typed aspirations of students have not shown the expected results.

That is why our conceptual framework focuses less on the practical implications for youth themselves but rather on the organisation of vocational training at the upper secondary level. Through the adoption of the vocational baccalaureate upward permeability to the tertiary education has been implemented in the Swiss vocational education system (the Federal Vocational Baccalaureate is an entry ticket for universities of applied sciences). However, the Swiss upper secondary level VET system considerably lacks *occupational* permeability, that is opportunities for VET students to revise their initial occupational decision during their vocational training without having to drop out and to start over with an alternative training. To allow for more gender equity in VET, we need to think about how occupational permeability could be improved. International comparative research that looks at how other VET and transition systems achieve such permeability may be a promising start. Finally, our research points out that the public discourse on occupational gender segregation needs to be expanded with gender-sensitive perspectives of educational system related accounts.

8 References

- Abraham, Martin, and Jürg Arpagaus. 2008. Wettbewerb, soziales Umfeld oder gezielte Lebensplanung? Determinanten der horizontalen Geschlechtersegregation auf dem Lehrstellenmarkt. *Soziale Welt* 59(3): 205–225.
- Achatz, Juliane. 2005. Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. Pp. 263–301 in *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*, edited by Martin Abraham, and Thomas Hinz. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- Altmendinger, Jutta. 1989. Educational Systems and Labour Market Outcomes. *European Sociological Review* 5(3): 231–250.

- Arnett, Jeffrey Jensen. 2007. Emerging Adulthood: What is it, and What is it Good For? *Child Development Perspectives* 1(2): 68–73.
- Becker, Rolf, and Anna Etta Hecken. 2009. Higher Education or Vocational Training? An Empirical Test of the Rational Action Model of Educational Choices Suggested by Breen and Goldthorpe and Esser. *Acta Sociologica* 52(1): 25–45.
- Beinke, Lothar. 2002. *Familie und Berufswahl*. Bad Honnef: Bock Verlag.
- Beinke, Lothar. 2004. *Berufsorientierung und peer-groups und die berufswahlspezifischen Formen der Lehrerrolle*. Bad Honnef: Bock Verlag.
- Brzinsky-Fay, Christian, Ulrich Kohler, and Magdalena Luniak. 2006. Sequence Analysis with Stata. *The Stata Journal* 6(4): 435–460.
- Buchmann, Marlis, and Maria Charles. 1995. Organizational and Institutional Factors in the Process of Gender Stratification: Comparing Social Arrangements in Six European Countries. *International Journal of Sociology* 25(2): 66–95.
- Buchmann, Marlis, and Irene Kriesi. 2009. Escaping the Gender Trap: Young Women's Transition into Non-Traditional Occupations. Pp. 193–215 in *Transition from School to Work. Globalisation, Individualisation, and Patterns of Diversity*, edited by Ingrid Schoon, and Rainer K. Silbereisen. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bynner, John. 2001. British Youth Transitions in Comparative Perspective. *Journal of Youth Studies* 4(1): 5–23.
- Charles, Maria, and Karen Bradley. 2002. Equal but Separate? A Cross-National Study of Sex Segregation in Higher Education. *American Sociological Review* 67(4): 573–599.
- Charles, Maria, and Marlis Buchmann. 1994. Assessing Micro-Level Explanations of Occupational Sex Segregation: Human Capital Development and Labor Market Opportunities in Switzerland. *Swiss Journal of Sociology* 20(3): 595–620.
- Connell, Raewyn. 2005. Boys, Masculinities and Curricula. The Construction of Masculinity in Practice-Oriented Subjects. *ZEP* 28(4): 21–27.
- Connell, Raewyn. 2008. Masculinity Construction and Sports in Boys' Education: A Framework for Thinking about the Issue. *Sport, Education and Society* 13(2): 131–145.
- Cornelissen, Waltraud. 2009. Zur Relevanz von Geschlechterstereotypen für Berufswahlentscheidungen – eine Herausforderung für die Gleichstellungspolitik. Pp. 67–88 in *Schubladen Schablonen Schema F. Stereotype als Herausforderung für die Gleichstellungspolitik*, edited by Susanne Baer, Sandra Smykalla, and Karin Hildebrandt. München: USP Publishing Kleine Verlag.
- Cortesi, Sasha, and Christian Imdorf. 2013. Le certificat fédéral de capacité en Suisse – Quelles significations sociales pour un diplôme hétérogène? *Cahiers de la Recherche sur l'Education et les Savoirs*, Hors-série n° 4 | 2013, 91–108.
- Deutsch, Joseph, Yves Flückiger, and Jacques Silber. 2005. *Les ségrégations sur le marché suisse du travail. Analyse des inégalités selon le sexe, la nationalité et l'âge, de 1970 à 2000*. Neuchâtel: Federal Statistical Office.
- Epple, Ruedi, Martin Gasser, Sarah Kersten, Michael Nollert, and Sebastian Schief. 2012. Kantonale Unterschiede in der Gleichstellung der Geschlechter. 14/ Dezember 2012. Working Paper. Universität Fribourg, http://lettres.unifr.ch/fileadmin/Documentation/Departements/Sciences_sociales/Soziologie_Sozialpolitik_und_Sozialarbeit/Forschung/NFP60/Kantonale_Unterschiede121218.pdf (28.09.2013).
- Estevez-Abe, Margarita. 2006. Gendering the Varieties of Capitalism. A Study of Occupational Segregation by Sex in Advanced Industrial Societies. *World Politics* 59(1): 142–175.
- Galland, Olivier. 2003. Adolescence, Post-adolescence, Youth: Revised Interpretations. *Revue Française de Sociologie* 44(5): 163–188.

- Gianettoni, Lavinia, Pierre Simon-Vermot, and Jacques-Antoine Gauthier. 2010. Orientations professionnelles atypiques: Transgression des normes de genre et effets identitaires. *Revue Française de Pédagogie* 173: 41–50.
- Gangl, Markus, Walter Müller, and David Raffé. 2003. Conclusions: Explaining Cross-National Differences in School-to-Work Transitions. Pp. 277–305 in *Transitions from Education to Work in Europe. The Integration of Youth into EU Labour Markets*, edited by Walter Müller, and Markus Gangl. Oxford: Oxford University Press.
- Giraud, Olivier, and Barbara Lucas. 2009. Le renouveau des régimes de genre en Allemagne et en Suisse: Bonjour «néo maternalisme»? *Cahiers du Genre* 46: 17–46.
- Gundert, Stefanie, and Karl Ulrich Mayer. 2012. Gender Segregation in Training and Social Mobility of Women in West Germany. *European Sociological Review* 28(1): 59–81.
- Imdorf, Christian. 2005. *Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Meier, Urs. 2003. *Handbuch zur Berufsdatenbank*. Neuchâtel: Federal Statistical Office.
- Meyer, Thomas. 2009. Can “Vocationalisation” of Education Go Too Far? The Case of Switzerland. *European Journal of Vocational Training* 46(1): 28–40.
- OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development). 2009. *Education at a Glance 2009*. OECD: Paris.
- Oechsle, Mechtild, Helen Knauf, Christiane Maschetzke, and Elke Rosowski. 2009. *Abitur und was dann? Berufliche Orientierungsprozesse und biographische Verläufe im Geschlechtervergleich*. Wiesbaden: VS.
- Sacchi, Stefan. 2011. Construction of TREE Panel Weights. Documentation for the Panel Waves from 2000 to 2010. Internal documentation for data users. Basel and Zurich: TREE & cue sozialforschung.
- Shavit, Yossi, and Walter Müller. 1998. *From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*. Oxford: Clarendon Press.
- Shavit, Yossi, and Walter Müller. 2000. Vocational Secondary Education. Where Diversion and Where Safety Net? *European Societies* 2(1): 29–50.
- SKBF | CSRE Swiss Coordination Centre for Research in Education. 2011. *Swiss Education Report 2010*. Aarau: SKBF | CSRE Swiss Coordination Centre for Research in Education.
- Smyth, Emer. 2005. Gender Differentiation and Early Labour Market Integration Across Europe. *European Societies* 7(3): 451–479.
- Stalder, Barbara E. 2012. School-to-Work Transitions in Apprenticeship-Based VET Systems: The Swiss Approach. Pp 123–139 in *Experience of School Transitions. Policies, Practice and Participants*, edited by Stephen Billett, Greer Johnson, Sue Thomas, Cheryl Sim, Stephen Hay, and Jill Ryan. Dordrecht: Springer.
- Wehner, Nina, Andrea Maihofer, and Karin Schwiter. 2012. Zukunftspläne junger Frauen. Zur Einschränkung von Familiengründung und Berufstätigkeit. *Betrifft Mädchen* 25(4): 159–163.

9 Appendix

Table A1 Multinomial logistic regression model for men (weighted)

Transition type	B	Std. Err.	Wald	p
Male-typed VET-job transition			(base outcome)	
Gender-mixed VET-job transition				
Cantonal share of VET	−0.04	0.02	−2.22	0.03
German-speaking region	0.44	0.34	1.31	0.19
Rural area	−0.32	0.20	−1.57	0.12
School with basic requirement	−0.39	0.18	−2.21	0.03
Low achievement in reading	−0.24	0.15	−1.65	0.10
Constant	2.15	0.97	2.21	0.03
Gymnasium-higher education transition				
Cantonal share of VET	−0.05	0.02	−2.90	0.00
German-speaking region	−0.00	0.38	−0.00	0.99
Rural area	−1.02	0.32	−3.18	0.00
School with basic requirement	−2.59	0.29	−9.01	0.00
Low achievement in reading	−1.90	0.20	−9.38	0.00
Constant	4.31	1.07	4.03	0.00
Miscellaneous transition				
Cantonal share of VET	−0.03	0.01	−3.02	0.00
German-speaking region	0.17	0.24	0.72	0.47
Rural area	−0.46	0.16	−2.86	0.01
School with basic requirement	0.07	0.16	0.48	0.63
Low achievement in reading	0.11	0.15	0.76	0.45
Constant	1.71	0.69	2.49	0.01
Complex sample characteristics	Design-Adjusted Overall Wald-Test			
Number of strata = 24	Design df = 429			
Number of Primary Sampling Units = 453	F(15, 431) = 21.84			
Number of observations = 2 486	p < 0.0001			

Source: TREE, Data Release 2011.

Table A2 Multinomial logistic regression model for women (weighted)

Transition type	B	Std. Err.	Wald	p
Female-typed VET-job transition	(base outcome)			
Gender-mixed VET-job transition				
Cantonal share of VET	0.02	0.01	1.64	0.10
German-speaking region	−0.28	0.22	−1.26	0.21
Rural area	0.05	0.14	0.38	0.71
School with basic requirement	−0.14	0.17	−0.84	0.40
Low achievement in reading	−0.10	0.17	−0.64	0.52
Constant	−0.45	0.60	−0.75	0.45
Gymnasium-higher education transition				
Cantonal share of VET	−0.03	0.02	−1.67	0.10
German-speaking region	−0.42	0.39	−1.09	0.28
Rural area	−0.61	0.32	−1.89	0.06
School with basic requirement	−1.80	0.24	−7.61	0.00
Low achievement in reading	−2.02	0.21	−9.42	0.00
Constant	3.62	1.04	3.48	0.00
Miscellaneous transition				
Cantonal share of VET	0.01	0.01	1.02	0.31
German-speaking region	−0.04	0.21	−0.19	0.85
Rural area	0.14	0.15	0.93	0.36
School with basic requirement	0.40	0.19	2.09	0.04
Low achievement in reading	0.52	0.16	3.18	0.00
Constant	−0.71	0.55	−1.29	0.20
Complex sample characteristics	Design-Adjusted Overall Wald-Test			
Number of strata = 24	Design df = 445			
Number of Primary Sampling Units = 469	F(15, 431) = 19.34			
Number of observations = 3 122	p < 0.0001			

Source: TREE, Data Release 2011.

Politiques de l'égalité à l'école obligatoire. Des ambivalences qui diluent les rapports sociaux de sexe

Farinaz Fassa*, Valérie Rolle* et Chiara C. Storari*

1 Problématique de recherche

Il y a vingt ans, la Conférence des directeurs de l'instruction publique (CDIP) émettait des *Recommandations* concernant l'égalité entre les sexes dans l'école obligatoire (CDIP 1995, 247–248). Intitulé *Recommandations en vue de l'égalité de l'homme et de la femme dans le domaine de l'enseignement et de l'éducation, du 28 octobre 1993*, ce texte fixait des objectifs ambitieux aux politiques scolaires cantonales. Il reprenait certaines des *Recommandations* émises antérieurement par la CDIP à propos de l'éducation et de la formation des filles et des garçons, mais il allait résolument plus loin que les textes précédents qui traitaient principalement de l'accès des filles aux diverses filières. La structure de cette circulaire et son contenu se démarquent de ce point de vue des *Recommandations* antérieures (1972 et 1981) qui ne se préoccupaient que d'une égalité de droit. Il attribue en effet un rôle à l'école et à ses professionnel·le·s dans la lutte contre les stéréotypes liés au genre et dans la construction de l'égalité considérée ici en tant qu'égalité de traitement et d'*opportunités*. Il trace ainsi les axes d'une véritable politique d'égalité entre les sexes *par* et *dans* l'école, qu'il recommande aux cantons. Mais il est aussi novateur car il intègre les résultats des principales lignes de recherche qui se développeront ultérieurement : sur la socialisation différenciée (Duru-Bellat 2004 ; Baudelot et Establet 2007 ; Mosconi 2009), sur le curriculum caché (Paun 2006) et sa responsabilité dans l'orientation scolaire et professionnelle (Vouillor 2007 ; Guilley et al. 2012) mais aussi sur ce que Connell (2009) appelle les « régimes de genre », qui participent à la reproduction de « statuts-mâtres sexués » (Krüger et Levy 2008).

On peut à ce titre considérer que ce texte tentait de construire une véritable politique du genre *par* l'éducation scolaire au sens que lui donnent Engeli et al. (2008). Selon Muller (2008, 300), l'on « peut prendre comme hypothèse de travail que certaines politiques publiques peuvent être qualifiées de politiques de genre, parce que leur objet est d'intervenir, sinon explicitement, du moins directement, sur les relations de genre ». Il s'agit de savoir ce qu'il en est vingt ans plus tard dans l'école obligatoire romande. Nous y répondrons en examinant les traductions que lui donnent les acteurs des politiques scolaires des sept cantons que nous avons étu-

* LabEduc, Université de Lausanne, CH-1015 Lausanne, farinaz.fassarecrosio@unil.ch, valerie.rolle@unil.ch et chiarasto@gmail.com.

diés (Berne, Fribourg et Valais – parties francophones – Genève, Jura, Neuchâtel et Vaud, soit les sept cantons partiellement ou entièrement francophones formant l'aire d'influence des organisations romandes de la formation, et que nous qualifierons donc par la suite de cantons romands). Cet examen ne peut ignorer les changements qui se sont produits dans les politiques de l'égalité ni ceux qui ont affecté les systèmes d'éducation/formation. Selon notre hypothèse, les traductions données à ces *Recommandations* par les responsables politiques de l'école obligatoire révèlent des ambivalences qui peuvent être attribuées à une transformation des approches de l'égalité entre les sexes liées, dans le monde de l'Ecole publique de la Suisse romande, à une attention de plus en plus marquée donnée à l'élève, considéré comme un sujet auquel l'instruction et l'éducation va permettre de réaliser ses propres apprentissages.

Cette contribution se focalisera, par conséquent, sur les politiques scolaires et elle examinera comment les *Recommandations* de 1993 ont été mises en œuvre par les autorités cantonales à qui elles s'adressaient. Nous tenterons de saisir les modes actuels de problématisation de l'égalité entre les sexes au travers des constructions discursives (Bacchi 2008) et des différents cadrages (Mazur 2009, 332–334) qui fixent leurs traits spécifiques. Mazur (2009, 333) insiste en effet sur « les liens entre la définition ou le cadrage des problèmes, d'une part, et les acteurs autorisés à entrer dans l'arène politique et les contenus des résultats politiques, d'autre part ». Cette démarche est d'autant plus nécessaire que les acteurs et actrices de l'action publique (Lascoumes et Le Galès 2007 ; Sawicki 2012) liée à l'égalité dans la scolarité obligatoire sont variés, les cadres¹ (discursif, institutionnel et pratique) des interventions des spécialistes de l'égalité et celui des autorités scolaires étant fort différents. Il convient dès lors d'examiner l'action publique qui se mène en direction de l'égalité entre les sexes à l'école et de préciser comment elle organise le champ des interventions enseignantes en ce qui concerne l'égalité entre les sexes². Même si les politiques scolaires sont de la compétence des cantons, on ne peut aujourd'hui les étudier sans les situer dans des cadres plus larges, tant il est vrai qu'elles sont de plus en plus tributaires des choix faits aux niveaux régional (régions linguistiques) et fédéral, comme l'analyse de nos entretiens nous en a convaincues. L'action des

1 Nous utiliserons le terme « cadre » pour nous référer aux relations effectives qui existent entre les différentes institutions qui ont à s'occuper de l'égalité dans l'école obligatoire et réserverons le terme « cadrage » à la dimension cognitive de la définition de cette question. Cette distinction a une vertu heuristique, étant bien entendu que les cadrages s'adaptent aux cadres et aux contextes mais qu'ils peuvent agir et modifier le cadre politique dominant.

2 Bien que nous ne traitons pas ici des représentations et pratiques des enseignant-e-s romand-e-s, il faut garder en mémoire le fait que les politiques fixent uniquement des jalons à l'« agir enseignant » qui se distingue, comme le montre Payet et al. (2011, 25), par un empilement des doctrines de références qui « s'inscrivent dans une histoire des conceptions et représentations qui ont guidé les acteurs de l'école et fondé leurs idéaux mais dont les flottements actuels sont à la source de dilemmes. Elles concernent autant le sujet qui apprend, les figures de l'égalité ou le rapport de l'école au savoir et à la transmission ».

Bureaux cantonaux de l'égalité, majoritairement inexistants en 1993³, doit elle aussi s'inscrire dans ces différents cadres, leurs organes de coordination au niveau régional et fédéral, l'existence du Bureau fédéral de l'égalité jouant «son rôle quand on s'adresse au politique» selon le mot d'une des cheffes des Bureaux de l'égalité que nous avons rencontrées (3_A_2.1F)⁴.

Nous abordons, de ce fait, l'école obligatoire romande comme un dispositif (Foucault 2001) résolument hétérogène, faisant coexister du dit et du non-dit, des pratiques et des théories des pratiques. Nous considérons les politiques scolaires comme «instrumentally rational, goal-oriented statements, but also as expressive statements» (Yanow 1996, 22). Cette approche met l'accent sur le fait que les traductions occasionnées par la mise en œuvre de politiques publiques reflètent des principes de justice sous-jacents (Dubet 2009) qui peuvent entrer en concurrence avec ceux qui inspirent les politiques publiques et produire des ambivalences contribuant à leur dilution.

2 Méthodologie

Notre hypothèse nous a menées à nous intéresser aux constructions discursives de telles politiques et à constituer deux types de corpus documentaires pour l'analyse. Le premier est constitué des retranscriptions des entretiens que nous avons réalisés avec les acteurs et actrices des politiques cantonales de l'égalité et de l'éducation dans chacun des cantons étudiés, et le second des textes liés aux politiques scolaires romandes et nationales.

2.1 Les entretiens avec les acteurs et actrices politiques de l'égalité et de l'éducation Vingt-et-un entretiens semi-directifs de soixante à nonante minutes ont été réalisés entre le printemps et l'été 2011 par deux chercheuses avec des responsables des choix pédagogiques pour la scolarité obligatoire (N = 8), des Bureaux de l'égalité (N = 7) et des Institutions de Formation des Enseignant-e-s (IFE, N = 6)⁵ dans les sept

3 La plupart des cantons se sont dotés de tels bureaux au cours des années 1990, mais leurs mandats, ainsi que leurs noms, diffèrent et ils doivent agir dans de nombreux domaines qui vont de la violence domestique au harcèlement sur le lieu de travail. La multiplicité de leurs missions, couplée à la générale faiblesse de leurs ressources humaines et financières, a pour effet que le domaine de l'éducation et de la formation ne constitue qu'un axe de leur travail. Une exception est à noter : le Bureau de l'égalité du canton de Genève peut, grâce au *Programme de législation de son gouvernement* (Conseil d'Etat de la République et du canton de Genève 2010), amplifier son action et assurer le suivi de la «promotion de l'égalité entre les sexes» dans et par l'école.

4 Le premier chiffre indique un canton, la lettre le type d'interlocuteur-trice rencontré-e (A = décideuses égalité; B = recteurs-rectrices de IFE; C = décideurs-euses scolaires), puis les chiffres et la lettre finaux regroupent le nombre d'interlocuteurs durant l'entretien, la personne citée elle-même et son sexe. Voir le point 2.1 pour plus d'information sur les entretiens menés.

5 Nous ne traiterons pas ici de la question de la formation des enseignant-e-s, trop éloignée de la problématique qui nous intéresse dans cet article. Nous tenons toutefois à relever que les propos

cantons francophones qui nous occupent. Dans tous les cas, un guide d'entretien a été rédigé; il visait à comprendre quelle place l'éducation à l'égalité entre les sexes occupait dans l'école obligatoire de chacun des cantons mais aussi quelle importance ces différents types de décideurs-euses lui accordaient, notamment en comparaison avec d'autres cantons, qu'ils appartiennent à l'espace romand ou non. Nous leur demandions également de préciser qui devrait, de leur point de vue, prendre en charge cette question dans le cadre de la scolarité obligatoire et de nous informer des liens qu'ils et elles entretenaient avec les autres intervenant-e-s intéressé-e-s par cette question. Ces axes des entretiens leur avaient auparavant été communiqués par courriel lors de notre demande de rendez-vous. Cette correspondance précisait aussi que ce travail se faisait dans le cadre du projet intitulé « Comment l'égalité s'enseigne-t-elle à l'école? » du PNR 60, dont le résumé, tel qu'il figure sur le site du programme (FNS – PNR 60, 2013), leur était envoyé en annexe.

En ce qui concerne les décideurs et décideuses scolaires, les personnes rencontrées avaient toutes des statuts soit de chef-fe-s de service, responsables de la scolarité obligatoire, soit d'adjoint-e-s direct-e-s au chef-fe de service, ou encore, dans un cas, de chef-fe de Département. Dans trois cantons, les personnes contactées ont souhaité que les entretiens soient collectifs et ils-elles ont associé à l'entretien certain-e-s de leurs collaborateurs-trices spécialisé-e-s ou particulièrement intéressé-e-s par cette question. Il est à noter que deux des personnes rencontrées doivent, selon leur cahier des charges respectif, consacrer une partie de leurs activités à la question de l'égalité entre les sexes. Leur statut n'est toutefois pas le même et elles bénéficient de marges d'autonomie et d'action bien différentes.

Pour les Bureaux de l'égalité, nous nous sommes entretenues avec les cheffes de ces offices, certaines d'entre elles étant parfois accompagnées de la personne responsable du « dossier formation ». Enfin, et pour ce qui touche les IFE, ce sont leurs recteurs et rectrices qui nous ont reçues.

Les analyses de la transcription de ces entretiens se sont effectuées de deux manières complémentaires par deux chercheuses de l'équipe. Nous avons, d'une part, compté les occurrences d'un certain nombre de termes dans leurs propos⁶ et, d'autre part, effectué un regroupement thématique sur la base d'une analyse de contenu et de structure qui respecte les principes de l'analyse critique de discours (Rogers et al. 2005). Comme pour le corpus des documents analysés, aucun logiciel d'analyse textuelle n'a été utilisé. A notre connaissance, si ces derniers (Alceste par exemple) permettent de dessiner une proximité entre certains termes, ils sont en revanche peu adéquats pour mettre en lumière des éléments de contexte qui participent à la construction du sens.

des recteurs et rectrices des IFE mettent en évidence qu'en général la question de l'égalité entre les sexes a été intégrée aux cours sur le multiculturalisme.

6 Même si ces comptages qui visaient à établir des typologies ne se sont pas révélés très probants pour cet objectif, ils ont montré que les deux seules femmes interrogées parmi les décideurs-euses scolaires faisaient beaucoup plus souvent référence à l'égalité que leurs collègues masculins.

2.2 Les documents de politiques scolaires

Un deuxième corpus a été construit en prenant en compte trois niveaux des politiques publiques : national, régional et cantonal. Il s'est établi sur la base des analyses des sites internet de la CDIP (www.edk.ch), de la Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin (CIIP – www.ciip.ch), du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes de la Confédération (www.ebg.admin.ch), de la Commission fédérale des affaires féminines (www.ekf.admin.ch), et de la Conférence romande de l'égalité (www.egalite.ch).

L'analyse des pages internet concernées par le domaine scolaire a principalement été prise en compte pour cette contribution. Le corpus ainsi constitué regroupe l'ensemble des textes publics émanant de la CDIP – ceux-ci dessinent à grands traits les lignes que les politiques scolaires cantonales devraient respecter – et la documentation qui figure sur les sites des sept départements de l'instruction publique (dernière consultation effectuée en février 2013)⁷.

Le site internet de la CDIP (dernière consultation datant de mai 2013) nous a permis de constater l'importance donnée tant au Concordat HarmoS (accord intercantonal sur l'harmonisation de la scolarité obligatoire – CDIP 2007) qu'à la question des Standards nationaux de formation (CDIP s. d. a). Le corpus sur lequel reposent nos analyses est finalement constitué des 48 *Recommandations et déclarations* de la CDIP émaillant la période de 1972 à 1995 (CDIP 1995), des 24 *Déclarations politiques de la CDIP* qui figurent sur son site (CDIP s. d. b) et des 13 *Recommandations* émises par la CDIP entre 1996 et 2011 (CDIP s. d. c). L'ensemble de ces textes a fait l'objet d'une analyse de contenu, de même que le concordat HarmoS et les documents qui tiennent aux standards de formation. Le rapport publié par la CDIP (1992), *Filles – Femmes – Formation. Vers l'égalité des droits*, celui que sa Commission pédagogique a signé en 1996 (CDIP 1996) et le rapport de tendance de la CSRE⁸ (Grossenbacher 2006) ont en outre été pris en considération.

Le site de la CIIP a été analysé de la même manière durant les mois de février et mars 2013, mais nous nous sommes particulièrement intéressées dans ce cas au Plan d'études romand (PER) (CIIP 2010a; CIIP 2010b), ce dernier reprenant nombre des documents qui figurent ailleurs sur le site de la CIIP. L'importance des références à ce document durant les entretiens avec les responsables politiques de l'école a par ailleurs été à la source de cette analyse détaillée. Comme les entretiens et les sites des différents DIP, le PER, dans sa version informatique (www.plandetudes.ch), a fait l'objet d'une double analyse : recherche d'occurrences et analyse de contenu (état au 15.03.2013).

7 Les sites de la CDIP, de la CIIP, du PER et de Egalite.ch sont des sites qui évoluent sans cesse. Les versions qui font foi pour nos analyses sont celles des dates de consultation signalées dans le texte et la bibliographie.

8 La CSRE (Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation) est l'organisme de recherche en éducation qui est associé à la CDIP et c'est à ce titre que ce texte a été intégré dans ce groupe de documents.

3 Une évolution des acteurs clés de l'égalité à l'école

Nos analyses montrent que les acteurs de l'égalité à et par l'école se sont modifiés depuis 1993. Les *Recommandations*⁹ qui étaient promulguées par la CDIP, « aux fins de développer l'école et d'harmoniser [les] législations cantonales respectives » se sont faites plus rares en ce qui concerne l'école obligatoire. Les *Déclarations et Recommandations* de la CDIP insistent de plus en plus fréquemment sur la nécessité pour le système helvétique de tenir compte des changements qui se produisent à l'échelle européenne ou mondiale, en intégrant un pilotage par les grandes enquêtes internationales. Ainsi, sept des vingt-quatre déclarations répertoriées par le site internet de la CDIP depuis 1994 traitent de ces questions alors que deux seulement les évoquaient parmi les quarante-huit *Recommandations et Déclarations* réunies en 1995 et qui reprennent les textes importants depuis 1971.

En ce qui concerne le champ des politiques éducatives proprement dites, le centre de gravité s'est déplacé des cantons vers les régions linguistiques. En effet si les diverses tentatives faites pour coordonner les vingt-six systèmes scolaires cantonaux ont longtemps été sanctionnées par des échecs (Forster 2008), le concordat HarmoS (CDIP 2007), qui a abouti en août 2009, a constitué un tournant puisqu'il « harmonise pour la première fois au niveau suisse la durée des degrés d'enseignement, leurs principaux objectifs et le passage de l'un à l'autre ». (CDIP 2010). Du point de vue de l'égalité, il répond à l'une des *Recommandations* de 1993 puisqu'il stipule que « les cantons sont tenus de proposer une offre en structures de jour qui réponde aux besoins [d'encadrement des enfants] ». (CDIP 2011b, 97) afin de permettre aux mères de poursuivre des activités professionnelles.

La portée de l'accord HarmoS est considérable car, en instaurant un monitoring de l'éducation et en fixant des cadres communs, il modifie le paysage des politiques éducatives en Suisse, donnant un poids très considérable aux conférences régionales chargées de fixer un programme commun à chacune des régions linguistiques. La Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin (CIIP) forme aujourd'hui le creuset d'une réorganisation de la scolarité obligatoire à l'échelle régionale et elle a élaboré un Plan d'études romand. Le PER, qui tient « compte du contexte international » (CIIP 2010a, 19), fixe les objectifs de la scolarité obligatoire, le contenu et la progression des apprentissages à effectuer, de même que les moyens pédagogiques de référence. Il se présente aujourd'hui comme un élément nodal des politiques cantonales.

L'existence du PER modifie ainsi les cadres d'action des acteurs et actrices de l'école. En ce qui concerne les DIP, tous leurs sites y font référence et donnent des indications sur les manières dont il est mis en œuvre au niveau cantonal. Ces indications ne sont toutefois pas unifiées et leur degré de précision varie notable-

9 Elles n'entraînent pas d'obligations pour les cantons contrairement aux Concordats (HarmoS par exemple) par lesquels ils se lient.

ment. La place que nos interlocuteurs et interlocutrices lui accordent est également différente mais toutes et tous y ont fait référence à au moins cinq reprises durant les entretiens – il a été cité à trente occasions dans un des cantons examinés.

Mais le PER modifie également les cadres d'action pour les responsables de l'égalité : dès 2012, la présentation de la mallette *Balayons les clichés* (Golay et Dupenloup 2010) sur le site de la Conférence romande de l'égalité intègre le PER et signale que ce « produit (...) permet d'exercer les cinq capacités transversales du plan d'étude romand PER » (Egalite.ch, s. d.).

4 Entre politique du genre et actions ponctuelles en faveur de l'intégration des individus

4.1 Le niveau national : des politiques du genre qui s'infléchissent vers l'équité

Les *Recommandations* formulées à plusieurs reprises par la CDIP à propos de la construction de l'égalité entre les sexes à et *par* l'école ont suivi l'actualité politique nationale concernant la place des femmes et des hommes dans la société.

Les premières *Recommandations* de la CDIP sur l'égalité entre les sexes, *Principes relatifs à la formation des jeunes filles*, 2 novembre 1972 (CDIP 1995, 11–12), font suite à l'obtention du droit de vote par les femmes. Elles incitent les cantons à éviter toute discrimination envers « les jeunes filles » en leur offrant « les mêmes possibilités d'accès aux écoles secondaires qu'aux garçons ». Cette première intervention œuvre à la mise en place d'un enseignement identique pour les filles et les garçons et elle vise à établir une égalité de droits. Elle ne suffit pas à transformer la réalité scolaire helvétique et une deuxième intervention de la CDIP s'avère nécessaire en 1981 (*Mêmes chances de formation pour jeunes filles et garçons*, 30 octobre 1981 – CDIP 1995, 84–85). Celle-ci fait suite à l'introduction d'un article dans la Constitution fédérale (article 8) garantissant l'égalité entre femmes et hommes, notamment dans l'éducation.

Les *Recommandations* de 1981 tracent les grands axes d'une nouvelle intervention en 1993, elle aussi inextricablement liée au contexte national en ce qui concerne les rapports sociaux entre les sexes. Des mobilisations féministes d'une ampleur inconnue jusque-là marquent le début des années 1990 : le 14 juin 1991, un demi-million de femmes participent à *la grève des femmes* pour rappeler l'urgence d'appliquer l'article constitutionnel de 1981. En mars 1993, la non-élection de Christiane Brunner au Conseil fédéral occasionne un tel tollé que l'Assemblée fédérale ne peut, une semaine plus tard, qu'élire Ruth Dreifuss, moins marquée à gauche mais femme tout de même.

Les *Recommandations* de 1993 font suite à un rapport publié par la CDIP sur la situation de l'égalité entre les sexes dans l'ensemble des cantons suisses (CDIP 1992). Il constate que tous les cantons n'offrent pas encore une formation identique

aux filles et aux garçons (CDIP 1992, 29–48) et attire l'attention sur la question du curriculum caché (CDIP 1992, 50–84), discutant des avantages et inconvénients de la mixité (CDIP 1992, 13–22). Ses axes de réflexion fixent les lignes des *Recommandations* de 1993. Depuis lors, la CDIP n'a émis aucune *Recommandation* ni *Déclaration* à propos de l'égalité entre les sexes et ceci en dépit d'un rapport signé conjointement par sa Commission pédagogique et sa Commission Formation des enseignants en septembre 1996 (CDIP 1996) qui propose des mesures concrètes pour que les enseignant-e-s reçoivent une formation dans le domaine de l'égalité entre les sexes.

Ces interventions de la CDIP (1972, 1981, 1993) s'inscrivent ainsi dans la chronologie plus large de l'égalité entre les sexes et montrent l'évolution qui s'est faite autour des questions liées au genre, faisant passer les revendications d'une égalité de droits (accès à toutes les filières de formation) à une égalité réelle (chances et traitement). Le titre du rapport de Grossenbacher (2006) montre cependant que la question s'est infléchie en direction d'un traitement individualisé de la question puisqu'il s'agit ici d'évaluer ce que font les cantons en termes d'*équité*. Ce travail de recherche conclut sur le fait que :

De grandes lacunes restent donc à combler dans les domaines de la recherche et du développement de l'école. L'équité occupera une place importante dans le système de suivi (« monitoring ») qui doit être mis en place dans le système éducatif suisse. Or il ne suffit pas d'observer et de constater (des handicaps) ; il importe aussi d'étudier leurs causes, de proposer des adaptations fondées sur des résultats scientifiques, puis d'évaluer leur application et leur impact. (Grossenbacher 2006, 73)

Ce rapport n'a donné lieu à aucune intervention publique de la CDIP, mais il permet de noter un « changement des référentiels normatifs en fonction desquels les politiques se formulent » (Doray et Maroy 2008, 16 ; voir aussi Gomolla 2013) puisqu'il rattache directement « l'équité » au « monitoring » mis en place et qui vise selon Laval et al. (2011) à évaluer les politiques scolaires en fonction de leurs performances, donnant parfois lieu à des dérives bien décrites par Félouzis et Hanhardt (2011). Présentant l'équité comme un équivalent de l'égalité, il l'articule en outre avec un impératif d'efficacité, impératif qui traverse aussi les *Recommandations* et *Déclarations* récentes de la CDIP, notamment à propos des enquêtes PISA (CDIP 2011a).

4.2 Le niveau régional : l'équité pour des élèves asexués

Le site de la CIIP se présente avant tout comme un recueil de documents organisationnels et politiques. Il fait une large place à la réorganisation scolaire en cours et fournit un lien vers le PER, qui constitue un des quatre onglets de son menu. Aucune page n'y figure qui concerne l'égalité, qu'elle soit conjuguée sous l'angle de *l'égalité des chances*, celles *des opportunités*, voire même celle formelle *de l'accès*.

Le PER n'est guère plus prolix en ce domaine. Nous y avons recherché les termes «citoyenneté», «différence/différen*», «discrimination/discrimin*», «diversité», «égalité/égal*», «équité/équit*», «femme», «fille», «genre», «profession», «sexe», «stéréotype/stéréotyp*» et «violence/violen*»¹⁰. Ces recherches ont montré que le thème de l'égalité est loin d'être central dans ce plan d'études. Le terme lui-même ne figure qu'à quatre reprises dans le PER: a) à propos des finalités et objectifs de l'école publique; b) au chapitre «Des missions d'éducation et de transmission des valeurs sociales» qui précise que «L'école publique (...) assure la promotion (...) de la correction des inégalités de chances ou de réussite» (CIIP 2010a, 13); c) dans les «Thèmes proposés par l'UNESCO», tels qu'ils figurent dans la Formation Générale «Égalité entre hommes et femmes» (CIIP 2010b, 31, 33); et d) dans le lexique de la Formation générale qui précise les relations entre «égalité» et «équité» (*cf. infra*).

L'absence de relation directe des termes «genre» et «égalité» avec la «citoyenneté» ou le «développement durable», qui apparaissent comme deux des innovations majeures du PER au vu de la place qui leur est conférée (CIIP 2010a, 21–23), montre que le sujet dont l'école romande doit favoriser les apprentissages est au mieux neutre.

La première occurrence du terme «égalité», qui se trouve dans la déclaration de la CIIP relative aux Finalités et objectifs de l'école publique du 30 janvier 2003 reprise en introduction par le PER, établit pourtant «le principe de *l'égalité et de l'équité*, assurant à chaque élève les possibilités et moyens de formation correspondant à ses besoins» (texte en italique souligné par nos soins) comme l'un des quatre principes fondateurs de l'école romande (CIIP 2010a, 14). Le PER définit ces principes comme suit: «Contrairement à l'égalité (dans son acception la plus large) qui tend à considérer que toute loi est valable pour tous indépendamment de ses caractéristiques, le principe d'équité permet de corriger les inégalités que subissent des personnes ou des groupes défavorisés. *Dans le cadre scolaire, c'est par les situations d'iniquité repérées dans les interactions des élèves qu'un travail sur l'équité se doit d'être entrepris, notamment lié au genre.*» (CIIP 2010b, 55; texte en italique souligné par nos soins).

La faible importance numérique et le statut de ces éléments dans le PER (ces précisions figurent dans le lexique concernant la Formation Générale qui n'est disponible qu'en ligne) révèle la place très secondaire que les acteurs politiques de la CIIP donnent au genre puisqu'il s'agit d'une des seules occurrences où ce terme renvoie à des rapports sociaux. La désignation des élèves comme acteurs et actrices prioritaires des iniquités suggère en outre que les relations entre les enseignant-e-s et les élèves sont neutres et dénuées de tout rapport de genre.

Le terme «genre» figure aussi dans les objectifs de la formation générale des 3^e et 4^e années qui incitent à ce que chaque élève se forme de manière à ce qu'il puisse se «situer à la fois comme individu et comme membre de différents groupes»

10 Le choix de ces termes s'est effectué sur la base de l'analyse exploratoire des entretiens menés avec les responsables des politiques scolaires.

en étant sensible «au respect des différences (genre, handicap, culture, autre)» (CIIP 2010b, 48). La question du genre réémerge une autre fois à l'occasion de la construction des «projets personnels à visée scolaire et/ou et professionnelle» qui doivent permettre à l'élève de faire «la distinction des stéréotypes par rapport aux professions et leurs implications dans la vie quotidienne, ainsi que par rapport aux genres» (Objectif 33 de la Formation Générale; CIIP 2010b, 49) – et l'on peut ajouter que c'est l'unique occurrence du terme «stéréotype». Cet aveuglement au genre se confirme en outre dans le flou qui entoure la notion de «différence». Ici, le genre est présenté comme une composante identitaire qui appelle un traitement pédagogique individualisé intégrant le fait que «l'École publique: (...) différencie ses démarches pédagogiques selon les dispositions intellectuelles et affectives des élèves» (CIIP 2010a, 14).

Ces éléments épars et bien rares témoignent clairement de la perspective individualisante qui est adoptée par le PER. Elle va de pair avec l'absence d'inscription claire des questions liées au genre dans des rapports sociaux inégaux et hiérarchisés. L'on se trouve bien loin du discours de l'UNESCO sur la nécessaire volonté des systèmes éducatifs et de formation de fournir à toutes et à tous les moyens qui font que «les femmes comme les hommes seront dans la même position en ce qui concerne la répartition du pouvoir et du savoir et qu'ils auront les mêmes opportunités, droits et obligations» (UNESCO 2008, 1).

4.3 Le niveau cantonal : entre l'évidence de l'égalité et les choix professionnels socio-sexués

4.3.1 Les décideurs et décideuses scolaires

L'analyse des entretiens montre que si l'égalité entre les sexes semble avoir une place variable selon les cantons, de manière générale elle reste souvent très congrue dans l'école obligatoire suisse romande. Il était toutefois délicat pour nos interlocuteurs. trices de le dire aussi explicitement. Les actions menées en faveur de l'égalité sont de ce fait valorisées et présentées comme autant de preuves de la volonté des autorités scolaires de tenir compte de cette question, nos interrogations amenant parfois les décideurs et décideuses scolaires à réaliser leur rareté:

[Je me disais en préparant cet entretien] qu'est-ce que je vais pouvoir raconter par rapport à l'institutionnel, à part la JOM [journée «Osez tous les métiers»], à part le plan d'études romand, à part l'éducation au choix, (...) qui vise aussi à se préparer vers la sortie de l'école, mais pour... ça concerne les deux sexes évidemment. Mais ce n'est pas un domaine très développé.
(5_C_1H)

L'arbitrage que les autorités scolaires doivent réaliser entre les activités d'instruction et les activités éducationnelles a peu de chance d'être tranché au profit de l'égalité

entre les sexes puisqu'elle semble si peu problématique dans le monde de l'école obligatoire qu'elle en serait oubliée ou négligée :

Quand on parle de, comment dire, de protection totale contre toute discrimination, c'est évident que la question de l'égalité des sexes est comprise dans cette thématique. Mais c'est tellement évident que je pense que personne n'y pense [rires]. (4_C_1F)

Pour la majorité des décideurs et décideuses scolaires, l'égalité entre les sexes se présente finalement comme un allant de soi dans un système où la mixité et l'égalité d'accès aboutiraient inévitablement à une « égalité des chances », l'« égalité de traitement » semblant garantie du fait de la professionnalité des enseignant-e-s. La répartition équilibrée des filles et des garçons dans les classes, l'harmonisation de leurs grilles horaires (avec des cours d'économie familiale pour les garçons et de travaux manuels pour les filles) et la division alternée des tâches en classe (essuyer le tableau, par exemple) paraissent garantir une certaine « équité ».

Une forme de dilution du genre, soit des rapports sociaux de sexe, n'échappe d'ailleurs pas à une minorité des responsables politiques rencontré-e-s qui estiment que l'attention portée aux inégalités entre filles et garçons n'atteint jamais celle qui est portée aux propos racistes ou à toute discrimination à l'encontre de communautés étrangères.

Les bons résultats des filles autorisent, quant à eux et à l'occasion, l'émergence d'un discours masculiniste. L'un de nos interlocuteurs exprime cette position sans ambages : « ces filles, elles se marient puis elles laissent la place à leur mari pour qu'il puisse faire carrière ». Peu importe, du coup, qu'elles « continuent à larguer un peu les mathématiques » (7_C_2.1H), d'autant plus que leurs résultats scolaires globaux assurent leur présence dans les filières de la formation obligatoire dites « prestigieuses » et permettant d'accéder à un baccalauréat, sésame pour n'importe quelle formation supérieure.

Cette égalité des résultats scolaires justifie ainsi la clôture de l'école à la question de l'inégalité entre les femmes et les hommes. Elle permet à la question de l'égalité entre les sexes d'être cantonnée à l'enjeu du choix professionnel.

4.3.2 Les responsables de l'égalité

Dans la grande majorité des cantons, les entretiens avec les responsables des bureaux de l'égalité montrent que les actions menées dans le cadre scolaire en faveur de l'égalité sont souvent ponctuelles et résultent systématiquement de leur initiative. Le manque de moyens financiers et en personnel est souvent évoqué pour expliquer l'absence de suivi dans certaines initiatives, de même que la nécessité de s'adapter aux cadres d'intervention dessinés par les autres intervenant-e-s politiques. Dans certains cantons, la collaboration est favorisée par la structure organisationnelle (le bureau de l'égalité appartient par exemple au DIP ou a délégué une personne

à cette question) et par les moyens alloués, alors que dans d'autres elle ne s'établit qu'une fois l'an à l'occasion de la préparation de la journée « Osez tous les métiers » ou « Futurs en tous genre ».

La majorité des responsables de l'égalité remarque, comme les décideurs et décideuses scolaires, que la difficulté majeure tient à cette (fausse) évidence : l'égalité serait réalisée dans le monde de l'école :

Pour la plupart du monde, mais je ne parle pas seulement dans le monde scolaire, l'égalité est une évidence, il n'y a plus de problème, si on interroge de façon globale les gens, le fait qu'il y ait une égalité dans le droit est souvent confondu avec l'égalité dans les faits. (2_A_1F)

D'autres pensent que le problème réside dans « les capacités de travailler avec la dimension genre [qui] n'ont pas augmenté [alors] que la sensibilisation envers la question de genre a augmenté » (1_A_1F). De ces constats pour le moins contrastés émergent des approches et des stratégies divergentes pour la construction de l'égalité à et par l'école obligatoire. D'un côté, le travail en réseau et la proximité sont privilégiés, le mainstreaming étant considéré comme une opportunité d'obtenir une « carrure » au niveau politique (3_A_2.1F), alors que de l'autre l'intégration est désignée comme la meilleure voie à suivre, quitte à accepter que « quand il y a un manque de volonté politique, on ne peut rien faire », la meilleure des stratégies étant encore de convaincre lorsqu'il y a « des postulats d'émotions sur l'orientation professionnelle, par exemple, (...) que cette ségrégation a une conséquence économique ». Et la même interlocutrice de conclure :

Et là, je pense qu'il manque cet esprit que l'égalité pourrait vraiment apporter tellement beaucoup à une société, que vraiment cette diversité et cette égalité, cette vision égalitaire pourraient attribuer énormément beaucoup. Parce que les..., plus de capacités, plus de diversité, etc. (1_A_1F)¹¹

4.3.3 La journée « Osez tous les métiers » et « Futurs en tous genres »

Cette journée, consacrée à l'orientation professionnelle, mérite que l'on s'y arrête car elle est citée par l'ensemble de nos interlocuteurs et interlocutrices comme le moment-phare de l'égalité entre les sexes dans l'école obligatoire romande. Or, elle résulte d'une volonté fédérale et elle répond avant tout à des besoins économiques puisqu'elle s'est mise en place, en 2002, sous l'influence de la nouvelle législation sur la formation professionnelle. Face à la pénurie de filles dans les formations techniques, cette journée a initialement été pensée pour élargir leurs horizons professionnels en

11 L'univers linguistique de référence n'est certainement pas étranger à cette manière de poser les problèmes mais nous ne pouvons être plus affirmatives sur ce point. Une des personnes rencontrées relève toutefois, à propos de l'équité, que « En allemand, on ne l'utilise pas. (...) C'est plutôt un concept... c'est un concept qui n'est pas entré dans la pratique ».

leur faisant découvrir la profession de leur père pendant que les garçons bénéficiaient en classe d'activités les sensibilisant au problème.

Exclusivement destinées aux filles dans ses premières versions et fortement critiquée pour cette raison, elle s'est rapidement ouverte aux deux sexes afin de leur permettre de découvrir conjointement des métiers atypiques. Comme le souligne Naef (2013), si ce changement provient des réticences de certaines des responsables de l'égalité quant à la reproduction sociale sur laquelle repose l'appariement entre un père et sa fille, il répond aussi, comme nous l'ont signalé nos interviewé-e-s, aux demandes faites tant par des parlementaires que par des parents ou des enseignant-e-s qui trouvaient injuste de faire rester les garçons à l'école alors que les filles bénéficiaient d'une mesure que l'on peut apparenter à de la discrimination positive :

Assez tôt les enseignants nous ont dit: «si vous persistez dans l'idée de ne faire quelque chose que pour les filles (...) on va dire... mais quoi, c'est une journée de congé pour les filles et une journée de punition pour les garçons».
(6_C_2.1H)

Bien que les journées «Osez tous les métiers» et «Futurs en tous genre» soient aujourd'hui unanimement décrites comme un succès, le temps passé à cette activité est parfois considéré comme trop lourd face aux exigences normales de l'école. Ainsi un de nos interlocuteurs-trices faisait remarquer que «on a essayé de centrer sur la cinquième année, comme ça, ça ne se passe qu'une fois (...) pour qu[e ces actions] répondent vraiment à l'objectif et puis qu'[elles] s'insèrent au niveau scolaire» (4_C_1H).

5 De l'égalité à l'équité : la dilution des rapports sociaux de sexe dans les différences

Comme le montrent les données de notre corpus, l'action publique en matière d'égalité entre les sexes dans la scolarité obligatoire doit être analysée dans un contexte large en termes cognitifs et étroit (les cantons) en ce qui concerne les modes de mise en œuvre, les articulations avec les politiques scolaires, voire les politiques sociales et de la famille. Elle est, du coup, susceptible de diverger d'un espace cantonal à l'autre.

Les responsables des bureaux de l'égalité ont des avis différents sur les stratégies à adopter pour parvenir à construire plus d'égalité à et *par* l'école et les responsables scolaires cantonaux soutiennent avec des convictions fort diverses des actions qui diffèrent tant en nombre qu'en nature. Le débat qui émerge autour de la question de la diversité au sein des organismes responsables de la mise en application de la loi sur l'égalité participe à ce qu'un flou autour de la notion même d'égalité persiste. Il contribue de ce fait à ce que la confusion existant entre *égalité des chances*, *égalité entre les sexes*, *parité* et *équité* aux niveaux cantonal, intercantonal et national des

politiques scolaires ne soit pas pensée comme la source de politiques divergentes en matière d'égalité. Il empêche également la question du genre d'être reconnue comme telle et la dilue dans la potion des différences susceptibles d'engendrer des inégalités et des politiques compensatoires pour restaurer *l'égalité des chances* et non *l'égalité des sexes*.

Ce glissement est d'autant plus aisé que le texte de référence de l'école romande, le PER, effectue une équivalence entre égalité et équité et que la pédagogie qu'il valorise repose sur « le passage d'un modèle unique de savoir à l'idée d'une diversification aussi individualisée que possible des processus d'apprentissage et des « compétences » » (Sénac 2000, 24). Aborder les élèves avant tout comme des individus porteurs de multiples différences et responsables *in fine* de leurs apprentissages permet la transformation de la thématique du traitement des inégalités en celle de l'évitement de l'exclusion (Van Haecht 1998). Et lorsque l'équité est comprise comme un respect de la singularité des élèves, ceux-ci n'apparaissent plus comme des êtres sexués, mais comme des êtres dotés de chances de départ relativement égales – l'équité commandant en outre que des actions soient entreprises lorsque les écarts individuels ont pour effet des inégalités trop flagrantes. Ainsi quand des disparités de résultats scolaires sont évoquées, c'est soit pour relever les bons résultats des filles et exhiber la preuve qu'elles ne sont pas discriminées à et *par* l'école, soit pour décrire comme très problématique la situation des garçons allophones issus de l'immigration qui risquent l'exclusion scolaire et sociale.

Dans le contexte d'une pédagogie qui aborde l'enfant comme un « être avec » [ses différences et sa culture et] dont l'école a la mission (et l'enseignant le mandat) de révéler ses potentialités propres, de l'accompagner vers la réalisation de soi, de le transformer en « être pour » – lui-même » (Payet et al. 2011, 26), la référence implicite au risque d'exclusion de certains garçons participe à ce que les inégalités liées à des catégories spécifiques soient prioritairement abordées en termes de différences individuelles. Le débat scolaire concernant l'égalité entre les sexes et l'école s'est ainsi déplacé de l'égalité d'accès à la formation à l'égalité des chances et des résultats (Dubet 2009), voire à celui de l'équité. Or la référence à l'équité rend moins aisée la définition des cas semblables nécessaire à la mise en œuvre des principes de justice. Elle facilite en revanche opportunément l'articulation entre lutte contre les discriminations et logique de performance, puisque la méritocratie reste la référence ultime une fois que « les inégalités que subissent des personnes ou des groupes défavorisés » (CIIP 2010b, 54) ont été corrigées. Cette transformation se fait d'autant plus facilement que, comme nous l'avons vu à propos des politiques de la CDIP, nous sommes « à tout le moins face à un changement des référentiels normatifs en fonction desquels les politiques se formulent » (Doray et Maroy 2008, 16). Si le recours à des finalités telles la laïcité ou l'égalité et l'équité est loin d'avoir disparu, comme le montrent les intentions signalées dans le PER (CIIP 2010a), l'efficacité et l'amélioration des performances deviennent des objectifs des politiques scolaires, et non des moindres.

Un tel déplacement n'est pas anodin et il induit des politiques scolaires différentes de celles qui avaient cours dans l'« école unique », les acteurs et les arènes des politiques scolaires étant redéfinis à cette occasion, de même que les principes de justice qui les sous-tendent. Van Haecht (1998, 22) précise bien les conséquences de ce changement en ce qui concerne l'égalité :

Le principe d'égalité qui exige un même traitement pour tous s'exprime par la standardisation : dans le cas de l'enseignement, c'est l'école « unique » (...). Ce modèle fut dénoncé dès les années soixante-dix comme un outil de démocratisation illusoire (...). Dès lors, avec le chômage grandissant, c'est sans doute trop rapidement que l'on a séparé le traitement de l'inégalité de celui de l'exclusion, oubliant le premier au profit du second.

Ce mouvement correspond à ce que Jenson (2008, 59) dépeint comme « l'incorporation » des femmes parmi d'autres minorités ainsi [que] leur effacement au profit d'autres catégories ».

La désignation des individus comme centres des politiques participe dès lors au remodelage des discours de l'égalité et contribue à dissoudre l'égalité entre les sexes dans d'autres inégalités. Cette dilution n'est pas anodine et « il y a là une question dont la dimension idéologique est essentielle (...). Car l'ensemble des constats [les différences entre les filles et les garçons devant l'éducation scolaire mais aussi l'inégalité des destinées] bouscule sensiblement l'idéologie méritocratique, puisque ce ne sont pas les inégalités scolaires qui sont à même de légitimer les inégalités hommes/femmes » (Duru-Bellat 2008, 148).

6 Références bibliographiques

- Bacchi, Carol. 2008. *Women, Policy and Politics*. Londres : Sage.
- Baudelot, Christian et Roger Establet. 2007. *Quoi de neuf chez les filles ? Entre stéréotypes et libertés*. Paris : Nathan.
- CDIP (Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique). s. d. a. Objectifs nationaux de formation. Berne : CDIP, <http://www.cdip.ch/dyn/15415.php> (12.05.2013).
- CDIP (Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique). s. d. b. Déclarations politiques de la CDIP. Berne : CDIP, <http://www.cdip.ch/dyn/14964.php> (12.05.2013).
- CDIP (Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique). s. d. c. Recommandations de la CDIP. Berne : CDIP, <http://www.cdip.ch/dyn/14962.php> (12.05.2013).
- CDIP (Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique). 1992. *Filles – Femmes – Formation. Vers l'égalité des droits. Dossier 22B*. Berne : CDIP.
- CDIP (Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique). 1995. *Recommandations et décisions de la CDIP 1972–1995*. Berne : CDIP.
- CDIP (Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique). 1996. *Egalité des chances à l'école. Formation des enseignantes et enseignants*. Berne : CDIP.

- CDIP (Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique). 2007. Accord intercantonal sur l'harmonisation de la scolarité obligatoire (concordat HarmoS). Berne: CDIP, <http://www.edk.ch/dyn/11737.php> (12.02.2013).
- CDIP (Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique). 2010. HarmoS – Harmonisation de la scolarité obligatoire. *Brève info*. Berne: CDIP.
- CDIP (Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique). 2011a. PISA 2009: Appréciation des résultats les plus importants et conclusions à tirer notamment pour l'encouragement de la lecture en Suisse. Déclaration de la CDIP du 17 mars 2011. Berne: CDIP.
- CDIP (Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique). 2011b. *L'accord intercantonal du 14 juin 2007 sur l'harmonisation de la scolarité obligatoire. Commentaires, genèse et perspectives, instruments*. Berne: CDIP.
- CIIP (Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin). 2010a. Présentation générale du Plan d'étude romand. Neuchâtel: CIIP, <http://www.plandetudes.ch/web/guest/per> (15.03.2013).
- CIIP (Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin). 2010b. Plan d'étude romand. Formation générale. Neuchâtel: CIIP, <http://www.plandetudes.ch/web/guest/per> (15.03.2013).
- Egalite.ch (Conférence romande de l'égalité). s. d. Balayons les clichés. www.egalite.ch/balayons.html (10.05.2013).
- Connell, Raewyn. 2009. *Gender*. Cambridge and Malden: Polity Press.
- Conseil d'Etat de la République et du canton de Genève. 2010. Donner un cap. Programme de législature 2010–2013 du Conseil d'Etat de la République et canton de Genève. Programme de législature. Genève: Conseil d'Etat de la République et du canton de Genève.
- Doray, Pierre et Christian Maroy. 2008. Présentation. Introduction au numéro spécial « Les nouvelles politiques d'éducation et de formation ». *Sociologie et sociétés* 40(1): 11–29.
- Dubet, François. 2009. Penser les inégalités scolaires. Pp. 17–34 in *Sociologie du système éducatif. Les inégalités scolaires*, édité par Marie Duru-Bellat et Agnès van Zanten. Paris: PUF.
- Duru-Bellat, Marie. 2004. École de garçons et école de filles... *Diversité, ville, école, intégration* 138: 65–72.
- Duru-Bellat, Marie. 2008. La (re)production des rapports sociaux de sexe: quelle place pour l'institution scolaire? *Travail, Genre et Société* 19: 131–149.
- Engeli, Isabelle, Thanh-Huyen Ballmer-Cao et Pierre Muller (éds.). 2008. *Les politiques du genre*. Paris: L'Harmattan.
- Félouzis, Georges et Siegfried Hanhart. 2011. Politiques éducatives et évaluations: nouvelles tendances, nouveaux acteurs. Pp. 7–32 in *Gouverner l'éducation par les nombres?*, édité par Félouzis Georges et Siegfried Hanhart. Bruxelles: De Boeck.
- FNS – PNR 60. 2013. Comment l'égalité s'enseigne-t-elle à l'école? Résumé de projet. Berne: FNS, http://www.nfp60.ch/F/PROJETS/FORMATION_CARRIERE/EGALITE_ECOLE/Pages/default.aspx (20.09.2011).
- Forster, Simone. 2008. *L'école et ses réformes*. Lausanne: Presses polytechniques et universitaires romandes.
- Foucault, Michel. 2001. *Dits et écrits, Tome II*. Paris: Gallimard.
- Golay, Muriel et Franceline Dupenloup. 2010. *Balayons tous les clichés*. Genève: SPPE et DIP.
- Gomolla, Mechthild. 2013. Schuleffektivität und die Verschiebung von Gerechtigkeitsdiskursen im Bildungsbereich. *Revue suisse de sociologie* 39(2): 245–265.
- Grossenbacher, Silvia. 2006. *Vers l'égalité des sexes à l'école*. Que font les cantons pour instaurer l'équité entre hommes et femmes dans le système éducatif? Aarau: CSRE.

- Guilley, Edith, Lavinia Gianettoni, Carolina Carvalho Arruda et Elisabeth Issaieva. 2012. Les parcours scolaires et les aspirations professionnelles des filles et des garçons : choix individuel ou respect des normes ? *Notes d'information du SRED* 51.
- Jenson, Jane. 2008. Genre et politiques publiques. Pp. 17–63 in *Les politiques du genre*, édité par Isabelle Engeli, Thanh-Huyen Ballmer-Cao et Pierre Muller. Paris : L'Harmattan.
- Krüger, Helga et René Levy. 2008. Linking life courses, work, and the family : theorizing a not so visible nexus between women and men. *Canadian Journal of Sociology* 26(2) : 145–166.
- Lascoumes, Pierre et Pierre Le Galès. 2007. *Sociologie de l'action publique*. Paris : Armand Colin.
- Laval, Christian, Francis Vergne, Pierre Clément et Guy Dreux. 2011. *La nouvelle école capitaliste*. Paris : La Découverte.
- Mazur, Amy. 2009. Les mouvements féministes et l'élaboration des politiques dans une perspective comparative. Vers une approche genrée de la démocratie. *Revue française de science politique* 59(2) : 325–351.
- Mosconi, Nicole. 2009. L'égalité des filles et des garçons. Genre et pratiques scolaires : comment éduquer à l'égalité ? Paris : Ministère de l'éducation nationale, <http://eduscol.education.fr/cid47785/genre-et-pratiques-scolaires-comment-eduquer-a-l-egalite.html> (20.09.2012).
- Muller, Pierre. 2008. Aux frontières de l'action publique. Ce que les politiques du genre font à l'analyse des politiques publiques. Pp. 299–318 in *Les politiques du genre*, édité par Isabelle Engeli, Thanh-Huyen Ballmer-Cao et Pierre Muller. Paris : L'Harmattan.
- Naef, Céline. 2013. Vers l'égalité des sexes dans le choix de formation. Trajectoires sociohistorique de la « Journée des filles ». Mémoire de Master en Sciences Sociales, Université de Lausanne.
- Paun, Emil. 2006. Transposition didactique : un processus de construction du savoir scolaire. *Carrefours de l'éducation* 22(2) : 3–13.
- Payet, Jean-Pierre, Margarita Sanchez-Mazas, Frédérique Giuliani et Raquel Fernandez. 2011. L'agir scolaire entre régulations et incertitudes. Vers une typologie des postures enseignantes de la relation à autrui. *Education et sociétés* 27(1) : 23–37.
- Rogers, Rebecca, Elizabeth Malancharuvil-Berkes, Melissa Mosley, Diane Hui et Joseph Glynis O'Garro. 2005. Critical discourse analysis in education: a review of the literature. *Review of Educational Research* 75(3) : 365–416.
- Sawicki, François. 2012. Pour une sociologie des problématisations politiques de l'école. *Politix* 98 : 7–33.
- Sénac, Réjane. 2000. Zones d'éducation prioritaires : enjeux d'une politique. *Revue européenne des migrations internationales* 16(3) : 7–28.
- UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture). 2008. *Priorité égalité entre les sexes. Plan d'action 2008–2013*. Paris : Unesco.
- Van Haecht, Anne. 1998. Les politiques éducatives, figure exemplaire des politiques publiques ? *Education et sociétés* 1 : 21–46.
- Vouillot, Françoise. 2007. L'orientation aux prises avec le genre. *Travail, Genre et Société* 15(2) : 87–108.
- Yanow, Dvorna. 1996. *How does a Policy Mean? Interpreting Policy and Organizational Actions*. Washington, DC : Georgetown University Press.

How Schools Deal with Expectations of Gender Equality¹

Regula Julia Leemann*

1 Introduction

For more than a decade now, national and supranational actors have been formulating expectations that educational institutions align teaching to greater gender equity and encourage girls and boys to develop skills and career orientations less confined by traditional gender stereotypes (European Commission 2010; OECD 2011). In Switzerland, the most important national gender policy initiative to this end has been the “Decision on Vocational Education and Training 2” (2000–2004; *Lehrstellenbeschluss 2*), which involved funding for a variety of projects in the field of school and vocational education.² National Daughters Day is one of the projects launched by the Swiss Conference of Gender Equality Delegates within the framework provided by the “Decision on Vocational Education and Training 2.”³ This article investigates how schools as organizations deal with expectations of educational reform and equal opportunity policy geared toward gender equity as they organize activities to implement “National Daughters Day” in a selected canton in Switzerland.

Neo-institutionalist approaches in organizational sociology argue that organizations are embedded in an institutional context of social expectations and beliefs (e.g., gender equality). Organizations must take these institutions into account in the decisions they make and action they take in order to be considered rational and legitimate actors. At the same time, educational reforms are generally not very

* Pädagogische Hochschule, Fachhochschule Nordwestschweiz, CH-4058 Basel, regula.leemann@fhnw.ch.

1 I would like to extend many thanks to the three anonymous reviewers for their helpful comments on an earlier version of this article. My thanks are also due to Stephan Elkins for his careful and thorough work in translating the text from German to English.

2 Art. 4, para. 3 of the decision of the Federal Assembly on measures to improve the availability of apprenticeships, 2000–2004 (Bundesversammlung 1999, 30).

3 The program is still supported through federal funds and in the meantime has been further developed to become “National Future Day – Girls and Boys Switch Sides” (*Nationaler Zukunftstag – Seitenwechsel für Mädchen und Jungs*; <http://www.nationalerzukunftstag.ch/>). National Daughters Day/ Future Day takes place annually since 2001 (on the second Thursday of November). The majority of German-speaking cantons and Ticino officially participate although in most cantons schools are not explicitly obliged to do so. The target group are students in fifth to seventh grade. The current centerpiece of the program is to accompany a parent to the workplace or attend an organized visit of an institution that is involved in gender-untypical areas of activity. Schools are furthermore required to discuss and work with students on topics concerning gender-specific choice of occupation and career and life planning during, in preparation of, and in following up on the day. Throughout Switzerland, companies are asked to open their doors to youths.

sensitive to gender issues and typically fail to address gender inequality (Hilbrich et al. 2011). Besides, studies on how schools respond to an environment demanding progress toward greater gender equity point out that actors in educational organizations (including education administrations and teacher education) do not necessarily perceive policymakers' expectations of reform in a positive light only, but may also display resistance, voice criticism, and attempt to avoid change (Paseka 2008; Seemann 2009). Organizations therefore have some discretion in how they act and react in view of external demands and cannot be assumed to simply conform to outside expectations.

Moreover, if we think of the prevailing discourses on "gender difference and equality," "diversity and intersectionality," or "whether girls or boys are discriminated against in school," these expectations appear to be neither homogeneous nor completely devoid of ambiguity. This leads us to the question – to be addressed both theoretically and empirically – how schools as organizations respond to these heterogeneous and conflicting expectations.

The theoretical approach of the sociology of critique and justification (Boltanski and Thévenot 2006), rooted in French pragmatic sociology, provides the epistemological and methodological tools for our inquiry into how organizations deal with diverse structures of expectation (Jagd 2011). It directs attention to actors in organizations and the demands they face to publicly account for their actions and decisions. The theory assumes a limited number of orders of justification, which actors rely on in meeting demands for evaluation and coordination. This theoretical framework of various orders of justification is a useful means to conceptually grasp and interpret the different, competing, and conflicting organizational modes of dealing with the demands of gender equality.

Section 2 will provide the theoretical foundations for addressing the question of how actors in organizations respond to expectations of gender equality in their environment. Section 3 describes the study and its methodological approach. The findings on the various orders of justification that actors in school settings refer to are presented in section 4. Section 5 embeds the approach and findings in a wider framework of debate.

2 Theoretical framework

2.1 Gender equality as a myth and a requirement for the legitimation of organizations

The requirement to make schools and the processes of learning therein realms of greater gender equity and to move gender to the center of professional activities for at least one day of the school year provides an interesting occasion to study how schools as organizations deal with expectations of reform in their environment. In

a neo-institutionalist theoretical framework, gender equality can be described as a social institution or myth (Meyer and Rowan 1977), as a socio-cognitive structure of expectation, or as a belief that has gained acceptance worldwide over the past century (Ramirez 2001). Schools now have no other choice than to direct organizational action toward promoting greater gender equality in order to be perceived as legitimate actors – i. e. as rational, innovative, and fair (Hasse and Krücken 2005, 23; Müller 2010) – and receive social recognition and resources (Koch 2009, 126). The question is, how precisely do schools as organizations respond to these environmental expectations? Do they merely go through the motions by staging efforts toward gender equality as a façade of rationality without engaging the internal processes of the organization accordingly (e. g., the settings of teaching and learning, continuing professional development of teaching staff) as Meyer and Rowan (1977) suggest in their thesis of a loose coupling of structures and activities? Our research asks whether National Daughters Day serves as such a façade of rationality, propped up for one day, allowing the organization to otherwise continue business as usual.

As public employees, the teaching staff and school administrators are under scrutiny, both in-house and by an outside public, as to how they implement National Daughters Day and pursue the principal idea of gender equality while they also must be able to justify their decisions and actions. The project day as such receives media attention and is well known throughout the population and in the business world. Students, parents, school boards, fellow teachers, school principals, and local media all observe the events and have expectations. We are interested in how teachers and school administrators, but also the initiators at the cantonal level, perceive the project day, and the goals of gender equality that it is supposed to promote, and the reasons they give for their views.

2.2 Gender equality as a heterogeneous and conflicting structure of expectation

Over the past two decades, new models of governance have led to addressing educational institutions as independent actors and reorganizing them accordingly. They are required to be responsive to social developments – including expectations of gender equality – in their proximate and extended environment and to develop a profile of their own in the process. A brief look at academic discourse on issues of gender, gender (in-)equality, and equal opportunity⁴ testifies to change, multidimensionality, and struggles for the power of definition. It seems fair to assume that the expectations and requirements relating to gender equality that are brought to bear on the educational field are neither devoid of ambiguity nor free of inconsistencies.

⁴ Instead of many, see Nentwich (2006) for a brief overview of approaches to equality, difference, and the construction of gender and diversity, Cornelißen (1988) on the early attempts to systematize the concept of equal opportunity, Barrett (1987) on the concept of difference, Cordes (2010) on the demands on gender mainstreaming, and Weaver-Hightower (2003) on the current dispute about whether boys are the new disadvantaged.

There is already evidence for this if we merely look at the name given the event. The project day was initially launched as “Daughters and Fathers Day.” It soon became “National Daughters Day,” was again renamed in 2010, and is now called “National Future Day. Girls and Boys Switch Sides.” Each change of name has also had programmatic implications and can be interpreted as the consequence of criticism directed against treating the genders differently (or unequally) in carrying out activities on this day.⁵

Moreover, schools face an environment holding an array of expectations while having only limited resources and routines at their disposal to meet them. This raises the question of how teaching staff and school administrators read, interpret, and handle these manifold and conflicting expectations in their daily work in the school setting.

2.3 Gender equality in different orders of justification

To get a theoretical grasp on the positions and justifications of the actors mentioned above, we employ the theoretical framework of the sociology of critique, which is rooted in French pragmatic sociology (see Diaz-Bone 2011a, 18 ff. for the history of this theoretical approach). This approach is well-suited to describe the coexistence of competing rationalities in organizations (Jagd 2011).⁶

Our point of departure is the assumption that actors face many situations where they must renegotiate the line of action to be pursued and decisions to be made. Situations of this kind occur, for instance, when a working group is confronted with a new requirement or cannot continue business as usual and is forced to make changes. The requirement to carry out National Daughters Day can be seen as such a “critical moment” (Boltanski and Thévenot 1999, 359), which questions established routines and other taken-for-granted assumptions in schools and necessitates renegotiation. In the discussions and disputes that this involves, the

5 The program initially intended for daughters to accompany their fathers to work where they were to be given the opportunity to talk to designated people about possible models of life while the boys were supposed to stay in school where they were to discuss issues of masculinity and male conceptions of life. Later on, the program was modified so that other persons (e. g., the godfather) could take the girls along to work as well. Today the boys also go to visit companies.

6 Jagd (2011) provides an overview of the issues in organizational sociology that have been addressed so far using this approach. However, none of the studies mentioned by the author has applied the concept of multiple orders of justification to analyzing how organizations deal with social inequality. The compilation of empirical studies of organizations based on justification theory scheduled for publication in 2014 is no exception in this respect; it, too, contains no study on inequality (Knoll 2014). Imdorf (2011; 2012), on the other hand, employs this theoretical approach to explain the emergence of educational inequality in school and vocational training from an organizational perspective. Imdorf and Leemann (2012) investigate a new organizational form of vocational training for its potential to improve allotment of training places based on achievement and thus to reduce inequality. Both Derouet (1989; 1992) and Peetz et al. (2013) rely on the justification-theoretical framework to analyze educational institutions in the context of change and reform.

teaching staff adopts positions, voices criticism, and seeks solutions for the school to reach an agreement (Boltanski and Thévenot 1999, 360).

Discussion and decisions of the kind that we have investigated in our case study are not of a private nature but occur in the public sphere (Wagner 2004, 438). An important feature of such a critical moment therefore is that the persons involved are subject to an imperative of justification (Boltanski and Thévenot 1999, 360). They must give reasons for their views and criticisms of the issue under consideration, also in light of the opinions of others. Another feature is that these justifications must follow rules of acceptability, that is, the justifications have to be valid and comprehensible to both sides and must be applicable in the same way in other social situations as well.

The basis for this is the principle of equivalence: objects, subjects, and processes must be related to some common measure to clarify what they have in common (Boltanski and Thévenot 1999, 361) and arrive at a socially shared and commonly comprehensible assessment. They must hold up to the measure applied, i.e. they are assessed against the measure and ranked according to their worth (*grandeur*).

The demands of evaluation and coordination that arise in social situations are governed by a limited plurality of principles of equivalence, which Boltanski and Thévenot (1999, 365) also refer to as “worlds” (*cités*).

Here the concept of world emphasizes objectivation: the process of action and linking of things and people by means of evaluation creates an objectivity in its own right, which acts of justification can make reference to. The reference made in action to objects and the social apparatus creates (re-/produces) and stabilizes through action “objects,” “qualities,” and “categories” as well as the connections between them, which subsequently appear as “naturally given” (“naturalized”) and as a network and create the impression of an “ontology” in social reality and, in this way, appear to actors, as “world” and, as such, as situationally evident. (Diaz-Bone 2009, 240 – translated from German)

Each of these worlds is characterized (1) by an orientation toward a particular common good, (2) by the worth (*grandeur*) of objects, subjects, and processes in relation to the common good, and (3) by a model for testing the worth of a particular investment formula and the “natural” relations among objects, subjects, and processes (Boltanski and Thévenot 2006, 140 ff.).

Each of these principles of justification claims universal validity (Boltanski and Thévenot 1999, 365). The principles can therefore not replace one another; rather each retains its own order of worth when they face off in dispute. Especially in ambiguous situations that require renegotiating the validity of different orders of worth, transformation and change is possible. In such situations, it is conceivable that one of the orders of worth prevails because of its greater legitimacy in the eyes of those present. However, oftentimes compromises between different orders

of worth are made in order to come to an agreement, in which case two or more measures of worth may stand side by side in a relation of equilibrium (Boltanski and Thévenot 1999, 374).

Individuals have the basic ability to reflexively apply orders of justification to problems of evaluation and coordination of action in social situations (Diaz-Bone 2009, 236). The questions posed above as to how the teaching profession interprets gender requirements, what position they adopt on the issue, and how they argue their views can now be cast into theoretically more precise terms. We start from the hypothesis that interpretations, positions, and arguments make reference to legitimate orders of justification pertaining to “school worlds” (Imdorf 2011) or, to give it a different twist, that the myth of gender equality must prove its worth in the various “school worlds.”

Three of these worlds are of key significance to our object of research: the civic, domestic, and industrial world. Although we also find elements of the market and the inspirational/creative world in the school setting (Derouet 1992; Imdorf 2011; Peetz et al. 2013) – and hence in our analyses as well⁷ – they play an only minor role for the issue of gender equality.

In the *civic world*, National Daughters Day and its stated aims are judged by whether they seek to achieve equality, serve the common good by exercising solidarity, give primacy to the collective, and are free of particularism (Boltanski and Thévenot 1999; Boltanski and Thévenot 2006, 185 ff.). To serve the common good, individuals submit to the social contract and restrain action based on self-interest. Not the individual is important but the collective, the sovereign, the general interest, and solidarity. The principle of equivalence is equality. Social processes are first and foremost governed by law.

The notion of common good that is operative in the *domestic or familial world* (Boltanski and Thévenot 1999; Boltanski and Thévenot 2006, 164 ff.) is based on the recognition and preservation of traditions and the willingness to place oneself in a situation of dependence. Individuals submit to authority (father, superior) and invest in group life. The principle of equivalence is tradition. Relationships are governed by hierarchy, closeness, and descent. In this world, the project day and gender equality must contribute to group life and respect traditions.

In the *industrial world* (Boltanski and Thévenot 1999; Boltanski and Thévenot 2006, 203 ff.), efficiency, and expertise are highly valued. They provide the measure for subjects, objects, and processes. Expertise, planning, and methods are the means of coordinating social situations. Providing for the common good is defined functionally as making a productive contribution to the welfare of all and bringing action in line with available resources. The project day and gender equality are

7 The world of reputation/opinion is probably also gaining importance as autonomy becomes a more significant requirement.

judged by how efficiently they can be implemented and whether and what kind of expertise is required.

In our empirical analysis, we ask what orders of justification the actors refer to in adopting a position and look for conflicts and compromises between such orders.

2.4 Gender equality between justification, love, and violence

In response to criticism that their theoretical framework cannot explain all modes of social coordination of action, Boltanski and Thévenot have developed additional regimes of action. The latter are not part of the regime of justification so that decisions and actions in these realms do not have to be accounted for in the public sphere (regime of love, regime of violence) or are grounded in routine or taken-for-grantedness (regime of adequacy/familiarity, *justesse*) (Wagner 2004, 437 f.; Jagd 2011, 346). The affective regime of love, which coordinates close social relationships in the private sphere, does not require negotiating claims of equal validity. To the contrary, the parties involved in such relationships tend to push issues of equivalence aside. The regime of violence knows no levels of justification either. The parties are not on a par, and it is not a matter of the better argument. Emotional conflicts can be expected to arise especially at the borderline between a regime of action that attaches importance to measuring equivalence and a regime of action that aims to dismiss such measurements (Boltanski and Thévenot 1999, 362).

For our analyses, this means that the participants in the discussions about the project day and gender equality can invoke the principles of different worlds within a regime of justification and relate them to one another. On the other hand, there is always the possibility of switching or slipping from the regime of justification into that of love or violence (Wagner 2004, 438). As a consequence, actors have to reconcile such action outside the regime of justification with the collective action in which they take part (and which always involves hypothetical demands for justification), which is a task of utmost complexity both for actors and for sociological analysis (Díaz-Bone 2011a, 29). In our study, we ask in which situations the boundaries of the regime of justification are transgressed and what reasons are given to justify this.

3 The study

To answer these questions, we analyzed data that we collected as part of an evaluation project in 2010–2011 on the implementation of National Daughters Day in a specific Swiss canton (Leemann et al. 2011). The canton introduced National Daughters Day as a mandatory event in schools starting 2006 based on a concept called “Gender Day,” which had been developed by the cantonal education administration and

office of equal opportunity.⁸ The objective of the evaluation was to investigate the implementation of the project day in terms of degree of institutionalization and quality. For this purpose, we conducted separate interviews with the three project initiators (cantonal education administration, office of equal opportunity, and office for vocational education), three group discussions with school administrators of lower secondary schools (grades 6 to 9), and four group discussions with selected teaching staff of four schools (Flick 1999, 132 ff.).⁹ All interviews were about an hour long and were fully transcribed.¹⁰

The interviews with the initiators were conducted using a detailed interview guide because we were also interested in background information and understanding the developments in recent years. The round table discussions with school administrators (five per interview and a roughly equal proportion of men and women) took place following a presentation, to which they were invited, of the first findings from an online survey. The online survey had asked all class teachers about their views on and experiences with National Daughters Day as part of the evaluation. The facilitator provided initial input based on the partly conflicting findings of the survey. She asked the school administrators to discuss and interpret the findings.

Among the four schools selected were two that were known to lean more to opposing the event and two that were more open to it. The teachers to participate in the group discussions were selected by the administrators of the four participating schools so as to represent a wide range of different positions. Each group of discussants consisted of four to five persons and included both men and women. The discussion sessions began with the facilitator providing initial input to prompt argumentation and discussion concerning the project day and matters of gender equality (e.g., "To what extent do you experience Gender Day as a good opportunity to address gender issues in class and in which respects do you take a more critical stance").

The action-theoretical grounding of the theory of justification with its roots in pragmatism (Diaz-Bone 2011b, 48) allows applying a procedure of data analysis in accordance with the three steps of analysis in grounded theory. First, the transcriptions were coded. We developed the coding system inductively based on the topics

- 8 The schools in the canton are officially required to participate, but there are no real sanctions in place if schools choose not to do so. What precisely schools are expected (or allowed) to do is also only vaguely defined. There is no predefined sequence of events for Gender Day to follow. The program merely provides thematic landmarks and sets guideposts for orientation for the four grade levels involved. To assist in organizing the day, the initiators, but also teachers and school administrators, have compiled a wealth of ideas and best practice examples, which are available as printed matter or can be accessed online.
- 9 Since the focus of data collection in the three group discussions differed due to the nature of the evaluation project underlying this study, a satisfactory comparison of the three groups (initiators, school administrators, and teachers) is not possible. We will thus refrain from a comparative analysis.
- 10 The interviews were conducted in Swiss German. The interviews quoted in this paper have therefore been translated into English.

raised in the discussion and drawing on the theoretical framework for sensitizing concepts (concepts of gender equality, neo-institutionalism, and worlds of justification). Second, we specifically analyzed fields of tension, e. g., situations where the discussion became controversial, the interviewees explicitly took a stance, and criticized or supported the project day and the requirements involved. For this purpose, we analyzed these sections for justifications and further elaborated the coding system and explored the relations between its categories. In a final step, we determined the main orders of justification and the dynamics observable between them.

In presenting our findings in the next section, we will generally refrain from disclosing the gender of the interviewees and discussants. This is for epistemological reasons. The advocates of a new pragmatic sociology reject Bourdieu's structuralist approach and, unlike Bourdieu, do not trace the causes of complexity and conflict in the social coordination of action to the affiliation of actors with groups of different social status and the struggles and conflicts of interest between them but to pragmatic processes of negotiating plural logics of action.

4 Orders of justification in the field of gender equality

4.1 Expertise

The teachers repeatedly point out that they lack expertise in matters of gender:

It's simply that at the parent-teacher meeting I am quickly at a loss when parents ask me to explain what a typical female profession is and how that works. I am really not quite sure myself. (Teacher)

The interviewees call attention to gaps in professional preparation and continuing education in this respect and are at unease because there are no teaching materials available to fall back on. Some of the school administrators believe that many teachers overestimate their abilities even though, as one of the former put it, "they don't have a clue." Particularly teachers in the natural sciences – as opposed to German teachers, for instance, who are used to "teaching that way" – are assumed to be unfamiliar with the topic.

Well, I believe that at our school there are simply people who don't know what gender is and who also fear anything new, and perhaps the issue is also just too troublesome. (School principal)

The orientation toward professional expertise is an element of the industrial world. The teachers who possess worth, in the sense of Boltanski and Thévenot, are those who feel at ease and display great confidence in dealing with the subject matter and invest in continuing education. Appropriate textbooks and teaching materials provide assistance in preparing classes efficiently and in accordance with required

standards. Such books and materials are not available for Gender Day, which bears the risk of raising doubts as to the worth of teachers.

Various researchers have emphasized that teaching and learning in the field of gender and gender equality is no easy task since it involves not only cognitive knowledge but concerns and challenges the whole person, his or her life history, and social positioning in relation to others (Dölling 2005). Gender is furthermore embedded in the patterns of interpretation and stocks of knowledge that underlie the theory and practice of teaching and must first be reflected upon (Lemmermöhle 2001).

Reference to the disciplinary background of teachers (cultural versus natural sciences) testifies to this: In the industrial world, the topic of gender is not suitable for all school subjects. In the teachers' view, a requirement is that the subject explicitly covers social issues. And not least, the pedagogical task of sensitizing children to gender issues and providing gender-adequate support (e. g., being aware of a child's gender without reducing the child to this aspect only) involves conflicting demands, which cannot be resolved based on some standard recipe (Lemmermöhle 2001).

4.2 Which school subject is responsible for gender issues?

Taking this a step further, we observe justifications, probably constitutive of the secondary level, based on teachers defining themselves as teachers of content knowledge and not as teachers of gender issues. "I studied German, French, English, and history – and not gender," as one teacher pinpoints the crux of the matter. Providing gender-adequate support to students is implicitly not perceived as part of the content knowledge that the teacher considers himself responsible for – the subject taught appears to be unaffected by social relations. Perception of the teaching profession along disciplinary lines can be explained historically and institutionally since teachers at the secondary level have traditionally received their education at universities where they studied and specialized in certain (school) subjects. Upon the introduction of the so-called Curriculum 21¹¹, to be implemented in the near future in Switzerland's German-speaking cantons, there will likely be changes in this respect, at least at the programmatic level, which can be expected to challenge this pattern of justification.

Reference to disciplinarity and the task of conveying general canonical knowledge can be seen as a formula for compromise between the industrial and civic orders of justification. Emphasizing expertise is complemented by the importance attached to reliance on true knowledge (*vrais savoirs*), which the disciplines make available in a concentrated and ordered manner (Derouet 1992, 87 ff.). In this civic world, schools have the task of enabling the clear separation of school and life, for instance by imparting abstract knowledge (*savoirs abstraits*). «L'école prépare à la

11 Curriculum 21, currently subject to consultation, incorporates gender and equal opportunity as crosscutting issues that are an integral part of the entire school curriculum (see Geschäftsstelle der deutschsprachigen EDK-Regionen 2010, 22).

vie en tournant le dos à la vie » (Chateau 1962, cited in Derouet 1992, 88), which is diametrically opposed to the aims of Gender Day.

The increasing trend toward interdisciplinarity, threatening the traditional understanding of profession, is manifest in the continuous expansion of the responsibilities and tasks of the teaching profession:

We are mediators, we are family therapists, sometimes we are prevention officers, event managers, cultural interpreters, career counselors, gender experts, virtuosi in flexibly adapting behavior, IT specialists, media communication experts, coaches, and, in the course of budget cutbacks, also special education teachers. (Teacher)

The statement makes the thrust of criticism based on expertise and responsibility limited to certain areas of content knowledge even clearer. The separation of school from life in the civic world is breaking down due to an intruding domestic world. Of course the domestic world's patterns of social order – social relationships between teachers and students, the centrality of the individual, emotionality, and integration – have always been part of the school setting – although less so in France's laicist system compared to other education systems (Derouet 1992, 95 f.). The long stable compromise between the two worlds is now beginning to crumble as the conventions of the familial world are rapidly becoming more dominant.

This aspect leads to the critical question raised in school contexts as to what set of tasks schools should be responsible for.

4.3 The mission of schools

The participants in the interviews and group discussions repeatedly lament that the steadily increasing tasks and responsibilities of schools can hardly be met anymore given the available resources. Especially the time and effort required in preparing, carrying out, and evaluating Gender Day is a target of criticism. The logistics involved, for instance, in finding families for the whole class for the day to be spent visiting different households is also described as a problem. These criticisms conform to the observations made in various studies of working time during the past two decades, which testify to the increasing variety of tasks and the high workload in schools. In the industrial world, attending to equality issues in society interferes with smoothly and efficiently running the program for the school year.

I'm employed as a teacher here. I want to have some kind of curriculum. It's not that I want to, I feel that it's my duty to teach a curriculum. (Teacher)

The question whether schools are really responsible for these issues is a recurrent theme. As teachers, they perceive themselves as having a *professional* mission to accomplish and limited time and resources to do so. "We are under great pressure, simply because of the curriculum, and new issues constantly come up that we are

also expected to address at school,” says a principal who is still involved in teaching. The theme in this figure of justification is to defend a generalized corpus of knowledge that has been negotiated and agreed upon in society and has resulted in the system of subjects and the curriculum as an institutionalized form of true knowledge (*vrais savoirs*). As Derouet (1992, 91) notes, schools must draw a line in the civic world against the so-called *savoirs chauds et proliférants*, i. e. local and politico-indoctrinating interests.

I'd like to mention in this context that we cannot expand the mission of schools at will as the zeitgeist demands or politicians desire. (Teacher)

4.4 No ideologies – no conversions

With the institutionalization of school as compulsory education has come secularization (Fries 2010). From the separation of church and state, upon which the civic model of school rests, derives the rule that prohibits teachers from advocating their own ideological agenda in the classroom.

Calling on teachers to address issues of gender inequality in class therefore raises questions in the civic world. One of the teachers expresses his unease in this respect:

Now it can't be our job to convert the boys: "Hey, you guys all have to become beauticians now," and all the girls have to become truck drivers. (...) I don't want to convert people or anything like that. That's the part about this whole thing that seems strange to me. (Teacher)

In referring to the metaphor of conversion the teacher indicates that he is arguing from the perspective of the civic world. Here justice is not achieved by teachers attempting to persuade girls or boys into pursuing a career typically associated with the other gender. This would be an act of encroachment, and the teacher would be leaving the regime of justification and entering that of violence. Conversion amounts to violence since it leaves no room for weighing the worth and aims of Gender Day and no opportunity for voicing dissent or seeking compromise.

Another separation – the one between the public and private sphere and the absence of state interference in matters pertaining to the (gender) division of family labor and socialization that this separation entails – results in teachers refusing to take influence on the interests and life plans of girls and boys. The aims of the Gender Day initiators are considered to be politically motivated (stemming from “feminists”) and rejected. As a teacher explains, it is important for school to be neutral.

Recently I met a female student who said, "Say, concerning gender, what was your view on the matter when I was in your class at school? We never really figured it out." I said in response, "That's good, then I was neutral." (Teacher)

Here, too, we can discern a fear of transgressing the boundaries of the orders of justice, especially of the civic type, were he to disclose his own political position in the matter. The civic school is committed to the public interest (*l'intérêt général*). It is achieved by rejecting any kind of particularistic interests, whether of a regional, familial, or cultural kind (Derouet 1992, 87). School must be impartial. Achieving this requires keeping a distance in teacher-student relationships. It is better to not know too much about the children and their families and to not get too involved personally to avoid sliding into the mode of either violence or love (Derouet 1992, 89f.).

4.5 Disadvantaging girls – disadvantaging boys

The discussion so far has attempted to explain the rationale of critical voices that argue their case from a position grounded in the civic and partly the industrial world. However, there are also voices that make reference to the civic order and clearly speak out in favor of Gender Day and of addressing gender issues in the classroom. The initiators, but also school administration and teacher representatives, emphasize the persistence of inequalities to the detriment of girls and women in terms of career choices and career pathways. They see schools as important players in expanding the options of girls beyond the traditional paths in career and life planning.

There is still a lot that needs to be done in working with girls. When I see the thinking of my girls, I mean all the images (...) and what they aspire to, it really makes you think. (Teacher)

A just recently published study shows in this respect that, even among the youngest generation, choice of occupation and career pathways in the Swiss educational and vocational system proceed along a gender divide that proves difficult to cross (Maihofer et al. 2013).

They also perceive Gender Day as a positive opportunity to address and work with the boys. The purpose and hope attached to the day is to sensitize students and teachers to gender-specific processes and to promote the institutionalization of a gender perspective as part of regular classroom instruction.

Formal equality in school is a firmly established institution. For this reason, positive discrimination is disturbing to some teachers and conflicts with their sense of justice in light of their attempt to treat all children equally and no child preferentially.

I never could much relate to this positive discrimination of girls in 6th grade. We speak of equal opportunity and then make differences. (Teacher)

This provides the backdrop for understanding the objection on part of teachers, but also parents, that the conception of Gender Day implies disadvantaging boys. The criticism is rooted in the differential treatment of the genders on this day, which is part of its conceptual design and where girls are (or seem to be) offered

the more attractive program because of accompanying someone to spend the day at a company. The boys, by contrast, have to stay at school and concern themselves with gender issues. The boys, so the criticism goes, are held back, “pathologized,” and fall by the wayside.

Now I do have the feeling that Gender Day is not a girls-boys day, it is a girls day for the most part, still today. And the issues that are addressed, as far as I can see, are more girls' than boys' issues. (Teacher)

They go on to argue that boys are not only put at a disadvantage on Gender Day but generally in school. They are not given the same support as girls, the range of subjects taught favors girls, and boys suffer in their socio-emotional development. In this reasoning, girls and women are no longer discriminated against today. Major advances have been made, and the whole issue is therefore obsolete.

We assume that teachers who see Gender Day as disadvantaging boys think more along the lines of their students as individual members of a gender, whereas the teachers who acknowledge the need for positive discrimination think more in terms of (unequal) gender relations. For this reason, the latter argumentation is grounded in the principle of justice of the civic world. At the center of attention in the civic world is not the individual but the (future) citizen who is equal before the law, as a recipient of services, and so on. The lesser the significance of the individual, the singular, the more just are social relationships (Derouet 1989, 21). By contrast, reference to the need to provide special support to one gender or the other draws on the familial world where the individual and individual needs and emotions are given importance and the integration of the child in his or her milieu is a main concern (Derouet 1992, 98). Gender equity must prove its worth in the domestic world as well and must acknowledge the neediness and development of the (young) person.

All these criticisms of disadvantaging or favoring one of the genders also draw on the industrial world. This is so because arguments claiming inequality and discrimination in meritocratic schools and societies oriented toward achievement and occupational success require the measures and modes of evaluation of the industrial world.

Another objection that is rooted in the civic order of justification and seeks to shed a different light on gender discrimination altogether is directed at the priority given to gender by designating a particular day to be devoted to the issue. In this view, schools have much more significant problems to deal with, first and foremost, those of inequality resulting from social background and those arising from lack of achievement. They are perceived to be the main problems and more problematic than the gender issue. “Why don’t we organize a Day on Racism, a Day on Integration, a Third World Day?” a teacher asks. “There are a pile of other social problems that would surely deserve to be offered the same prominent platform.”

4.6 The difference between the genders

Gender equality is an issue that also affects the teaching profession. The interviewees speak of heated debates and an explosive topic. Our theoretical framework allows us to explain this since gender equality has to prove its worth in various worlds and shifting from a regime of justification to a regime of love or violence requires giving reasons as well.

The aims of equal opportunity and equality touch on the traditions and institutions of gender difference, gender separation, and the gender division of labor rooted in the domestic world, which remains strong in Switzerland in spite of trends toward family models based on equitable partnership relationships and a stronger integration of women in the labor market (Branger 2013, 11–19). This results in conflicts with the civic world, while also making attempts to switch modes – from justice to love – are highly likely.

Talahite (2010) criticizes Boltanski and Thévenot's theory of justification specifically on grounds of how it treats the domestic world. On the one hand, she claims that the theory is gender-blind (*occultation du genre*; Talahite 2010, 190), since it fails to consider the gender differences inscribed into that world. On the other hand, the authors, in this view, abandon their own theoretical edifice in counting women among the small beings in regard to their worth and fathers and patrons among the great ones by definition. According to such a conception – and opposed to their own theoretical premises – not all human beings possess the same dignity after all in order to qualify as great or worthy in the domestic world if dignity is linked to gender.

We cannot address this “aporia” (Talahite 2010, 195) in more detail here. We nevertheless propose that the scientific validity of the domestic model of justice, as described by Boltanski and Thévenot, is questionable from the perspective of a feminist critique of science and that this conception of justice in the domestic world easily gives way to the regime of love and violence.

Some teachers view efforts aimed at achieving gender equality via school policies and projects as “crude egalitarianism”; others stress the need to accept differences. Equal opportunity must not be confused with imposing sameness.

In my view it is not a matter of forcing it: “You [a boy] have to become a girl and you [a girl] have to become a boy.” I mean to overstate it a bit. I find it very important, and also what you said, to accept differences. To treat them as equals and not to impose sameness, I am absolutely with you there. (Teacher)

Even the initiators of the project day share the idea of gender differences ultimately having some kind of biological roots.

Well, there are boys who carry a considerable amount of female dispositions and girls who have male dispositions, and that they ultimately, in the course of their lives, find occupations and ways of life that fit them. That, I think, should be the goal of Gender Day. (Project initiator)

In the discussions among the teachers and school administrators the idea of male and female dispositions surfaces repeatedly without provoking any explicit objections from other participants.

The idea that observable differences between the genders might be rooted in biological dispositions still remains a legitimate basis of justification in the 21st century, although it has yet to be clarified theoretically whether this line of reasoning abandons the regime of justification.

If you take 50 young ones, boys and girls mixed, and you offer them a variety of games and toys, 80% of the boys will be outside playing ball after a half an hour while the girls sit in a circle and play. Then you have to ask yourself, 30 years of “doing gender,” is there perhaps indeed something that is different? (Teacher)

4.7 Traditional division of roles

The traditional patterns of division of labor between the genders in work and family are also considered to be fully legitimate. The attribution of gender-specific responsibilities and the adoption of the socially assigned roles still has such deep cultural roots that the teacher cited below does not even dare to think the idea of reversing roles through to the end – it seems to be an untenable thought indeed.

Teacher A: Yes, but, I don't know, I don't have children, sorry, I just can't imagine that I would pursue my career and my husband would do the housework. To me that would be, ooi¹².

Teacher B: Well, you don't have to.

Teacher A: Well, you simply cannot invest this amount of time, that's just impossible.

Fully in line with the traditionalism of the domestic world, the teacher below justifies her skepticism toward the aims of Gender Day. Here again the argument she puts forth is not rejected or questioned by the colleagues present. The “heated debates” in the teachers’ lounge mentioned above nevertheless lead us to suspect that this orientation no longer operates in the mode of justice but has transgressed the boundary to the mode of violence, or love (depending on interpretation).

12 “Ooi” here is an interjection in Swiss German to express that something is considered so bizarre that one cannot bear to look at it or think about it, something inconceivable.

I don't approach the issue that, as men, they [boys] must be able to run a household or that it is their duty to do so. Because I am, and I honestly admit it, a person who advocates that what has worked for 2 million years can be expected to continue to work in the future. Yes, indeed. For some reason it's like that, and I simply say, in the present, I don't expect any man and none of these boys to run a household in the future and their wife to go to work. (Teacher)

4.8 Male (heterosexual) socialization

Certain teachers interpret the act of addressing gender issues on Gender Day as a matter of lending support to ensure successful male socialization, which preferably should be placed in the hands of a male teacher. "Working with boys" then first and foremost means reinforcing and identifying with so-called male practices.

I went to play soccer with them. To them it was the utmost thing to happen, a class teacher playing soccer with them. There they could shoot their mouths off, like, "Come on, my grandmother would have shot that goal" (...) I believe somehow, the boys, you have to connect with the boys instead of constantly discussing all kinds of concepts. And that's why I finally dropped Billy Eliot later on. (Male teacher)

The teacher stating that he gave preference to playing soccer instead of watching the movie "Billy Eliot"¹³ testifies to the fact that Gender Day must also prove its worth in the domestic world and live up to the task of gender (and perhaps heteronormative) socialization. The collective experience of playing soccer furthermore represents an act of cultivating community in the domestic world, which revolves around the generations, young and old, living together.

4.9 The community of woman and man

The principle of justification in the domestic world invokes the ideal of the genders living together in respect and harmony. It is emphasized accordingly in the school setting that Gender Day should not involve rivalry and competition between the genders but that the goal should be to develop cooperative relationships. Gender Day should not represent a battle of the genders. In this vein, the teachers pursue certain projects designed to bring the genders together. A teacher who organized a dancing course on Gender Day explains,

They can't imagine, the boys can't, that they are going to dance here with these girls. And afterwards they are totally enthusiastic about it every time

13 "Billy Eliot" is a boy living in Northern England who is interested in dancing and becomes a ballet dancer instead of practicing boxing as his father intends him to do. His best friend at school is homosexual.

and go home and tell what it was like. They would never admit it but, for instance, something as simple as they were able to hold the girl without being the target of some stupid remark or without having to show off. We could dance [teacher B: "That is gender pure"] and then each one was allowed to dance with someone else and so on. They absolutely had a ball. (Teacher)

5 Conclusion

Actors are not determined by institutional rules and environmental expectations but are able to apply the various orders of justification to interpret these rules and expectations in accordance with the situations at hand (Diaz-Bone 2011b, 47). Peetz et al. (2013) go on to demonstrate that actors in educational organizations show responsiveness to expectations of educational reform as they go about teaching and carrying out organizational tasks, yet that they do not simply implement reforms one-to-one but display a "mind of their own" while keeping within the framework of the socially valid orders of justification most of the time.

In our study on how schools as organizations deal with environmental expectations aimed at achieving gender equality, we found the orders of justification of the civic, domestic, and industrial world (Boltanski and Thévenot 2006) to be of key significance. They are the frame of reference employed by both the advocates and critics of National Daughters Day in the interpretations, positions, and justifications concerning the activities involved in implementing National Daughters Day and promoting gender equality at schools. In order for the teaching staff to reach an agreement enabling joint decision-making and action in the school setting, in spite of the individual members' "minds of their own," they forge compromises between the orders of justification that attempt to do justice to more than one world at the same time. However, the individual teachers step outside of the regime of justification at certain points, which undermines the legitimacy of their action as public persons.

The epistemological, methodological, and practical insights to be gained by applying the sociology of critique to our object of research can be summarized as follows:

1. The requirements of legitimation that schools as organizations face in regard to gender equality do not remain vague and abstract but can be investigated empirically as manifestations of problems that the teaching profession must address in real situations – here in the context of participating in National Daughters Day. Legitimation must first be produced in processes of interaction, by referring to the different orders of justification and negotiating their social validity in the local context of everyday situations (Boltanski and Thévenot 2000, 208 f.). Since accounting for the appropriateness of action, in principle, can make reference to different orders of justification, acts of

criticizing and opposing the concerns of gender equality, or supporting and demanding it, cannot be qualified as “good” or “bad” per se. The worth (*grandeur*) of an action can only be judged within the frame of reference that is defined by the order of justification referred to in the act of justification. In this perspective, opposition to the concerns of gender equality is therefore not a matter of individual dispositions (as implied in conceptions of “inner resistance” [Seemann 2009] or prejudice) but the result of making reference to a configuration of legitimate social orders of justification or stepping outside of the regime of justification, which must be accounted for as well – at least in the case of teachers as public employees.

2. An analysis based on the sociology of critique allows investigating the heterogeneity of actors’ interpretations as they read, evaluate, and adopt a position toward structures of expectation. This guards against criticism launched at neoinstitutionalism for lacking microfoundations (see Knoll 2012, 55 ff.) and enables to make statements about the relationship between structure and activity of an organization. For the orders of justification provide the legitimate – and, in observable situations, through actors actively legitimated – ambiguous, conflictual, negotiable, and thus socially alterable framework within which the profession must develop interpretations, adopt positions, and make decisions (e.g., which curriculum, teaching methods, and teaching aids?) (Diaz-Bone 2011b, 48). It is this framework that teachers and school administrators refer to in their discussions with students in the classroom, with colleagues in the teachers’ lounge, with parents at parent-teacher meetings, and in interview situations where researchers are present. This framework of justification we may also call school culture, which is (more or less) loosely coupled with the formal provisions and expectations in society regarding gender equality and to which the practice of teaching is aligned.
3. One aim of the study was to shed a somewhat different light on the responses in school settings to expectations of reform, in this particular case regarding reforms to promote gender equality. As opposed to studies on school development, with their often normative designs, which perceive resistance and criticism among the teaching profession involved in projects of school reform as disruptive and detrimental to the quality of the process and lament this accordingly, we have shown that these criticisms of reform, but also the positions in support of it, are embedded in socially accepted cultural patterns of order and, specifically, in a field of tension between civic and domestic conventions. Political efforts to reduce gender inequality must thus be aware of these cultural patterns of order and the logics of action that they give rise to therein. As we have illustrated, the civic world of modernity fails to provide unambiguous and easily applicable moral guidelines that professionals in the school setting could refer to in orienting action toward achieving “equality”

or reducing “inequality” in gender relations. In the same vein, the domestic world has also undergone pluralization so that here too the socially accepted patterns of justification are much more diverse than the theoretical edifice of Boltanski and Thévenot would have us believe.

Most notably, the domestic world has become democratized. Today, a traditional patriarchic role conception hardly provides socially accepted grounds for justification anymore. Political efforts of any kind aimed at democratizing gender relations all the way into the private sphere of the family also change the cultural values and validities of the domestic world and erode the still existing foundations for justifying gender inequality.

6 References

- Barrett, Michèle. 1987. «Differenz» und Differenzen. Drei Bedeutungen eines Begriffs. Pp. 108–123 in *Viele Orte. Überall? Feminismus in Bewegung. Festschrift für Frigga Haug*, edited by Kornelia Hauser. Berlin and Hamburg: Argument.
- Boltanski, Luc, and Laurent Thévenot. 1999. The Sociology of Critical Capacity. *European Journal of Social Theory* 2(3): 359–377.
- Boltanski, Luc, and Laurent Thévenot. 2000. The Reality of Moral Expectations: A Sociology of Situated Judgement. *Philosophical Explorations: An International Journal for the Philosophy of Mind and Action* 3(3): 208–231.
- Boltanski, Luc, and Laurent Thévenot. 2006. *On Justification: Economies of Worth*. Princeton: Princeton University Press.
- Branger, Katja. 2013. *Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann. Stand und Entwicklung*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bundesversammlung. 1999. Übersicht über die Verhandlungen. Bern: Parlamentdienste, <http://www.parlament.ch/d/dokumentation/berichte/uebersicht-ueber-verhandlungen/Documents/ed-pa-verhandlungen-1999-sommer.pdf> (18.10.2013).
- Cordes, Mechthild. 2010. Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming. Pp. 924–932 in *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*, edited by Ruth Becker, Beate Kortendiek, and Ilse Lenz. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Cornelißen, Waltraud. 1988. Gleichheitsvorstellungen in Gleichstellungskonzepten. *Frauenforschung* 6(3): 1–11.
- Derouet, Jean-Louis. 1989. L'établissement scolaire comme entreprise composite. Programme pour une sociologie des établissements scolaires. Pp. 11–42 in *Justesse et Justice dans le travail*, edited by Luc Boltanski and Laurent Thévenot. Cahiers du Centre d'Études de l'Emploi n°33. Noisy-le-Grand: Presses universitaires de France.
- Derouet, Jean-Louis. 1992. *École et Justice. De l'égalité des chances aux compromis locaux?* Paris: Éditions Métailié.
- Diaz-Bone, Rainer. 2009. Konvention, Organisation und Institution. Der institutionentheoretische Beitrag der «Économie des conventions.» *Historical Social Research* 34(2): 235–264.
- Diaz-Bone, Rainer. 2011a. Einführung in die Soziologie der Konventionen. Pp. 9–41 in *Soziologie der Konventionen. Grundlagen einer pragmatischen Anthropologie*, edited by Rainer Diaz-Bone. Frankfurt a.M. and New York: Campus.

- Diaz-Bone, Rainer. 2011b. The Methodological Standpoint of the «*économie des conventions*.» *Historical Social Research* 36(4): 43–63.
- Dölling, Irene. 2005. «Geschlechterwissen» – ein nützlicher Begriff für die «verstehende» Analyse von Vergeschlechtlichungsprozessen. *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien* 23(1+2): 44–62.
- European Commission. 2010. *Gender Differences in Educational Outcomes: Study on the Measures Taken and the Current Situation in Europe*. Brussels: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120EN.pdf (12.04.2013).
- Flick, Uwe. 1999. *Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften*. Reinbek b. Hamburg: Rowohlt Verlag.
- Fries, Anna-Verena. 2010. «Das religiöse Gefühl ist ein kräftiges Erziehungsmittel.» Zur Säkularisierung des Fachs Religion. Vierte Arbeitstagung der Arbeitsgruppe Kultur- und Sozialwissenschaften an Pädagogischen Hochschulen, http://www.phzh.ch/dotnetscripts/MAPortrait_Data/53569/26/S%C3%A4kularisierung_Religion.pdf (12.04.2013).
- Geschäftsstelle der deutschsprachigen EDK-Regionen (ed.). 2010. Grundlagen für den Lehrplan 21, verabschiedet von der Plenarversammlung der deutschsprachigen EDK-Regionen am 18. März 2010. Luzern: Geschäftsstelle der deutschsprachigen EDK-Regionen, http://www.forumbildung.ch/images/uploads/datenbank_dokumentation/textdokumente/fruehe_bildung/Lehrplan21_Maerz.2010.pdf (18.10.2013).
- Hasse, Raimund, and Georg Krücken. 2005. *Neo-Institutionalismus*. Second revised edition. Bielefeld: transcript.
- Hilbrich, Romy, Karin Lohr, and Thorsten Peetz. 2011. Geschlechterasymmetrien in der Bildungsarbeit im Kontext von Organisationsreformen. *femina politica* 14(2): 33–45.
- Imdorf, Christian. 2011. Rechtfertigungsordnungen der schulischen Selektion. Wie Schulen die Negativselektion von Migrantenkindern am Übergang in die Sekundarstufe legitimieren. Pp. 225–245 in *Öffentliche Erziehung revisited. Erziehung, Politik und Gesellschaft im Diskurs*, edited by Sigrid Karin Amos, Wolfgang Meseth, and Matthias Proske. Wiesbaden: VS Verlag.
- Imdorf, Christian. 2012. Zu jung oder zu alt für eine Lehre? Altersdiskriminierung bei der Ausbildungsplatzvergabe. *Journal for Labour Market Research* 45(1): 79–98.
- Imdorf, Christian, and Regula Julia Leemann. 2012. New models of apprenticeship and equal employment opportunity. Do training networks enhance fair hiring practices? *Journal of vocational education & training* 64(1): 57–74.
- Jagd, Søren. 2011. Pragmatic sociology and competing orders of worth in organizations. *European Journal of Social Theory* 14(3): 343–359.
- Knoll, Lisa. 2012. *Über die Rechtfertigung wirtschaftlichen Handelns. CO₂-Handel in der kommunalen Energiewirtschaft*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Knoll, Lisa (ed.). 2014. *Organisationen und Konventionen*. Wiesbaden: Springer VS Verlag (in progress).
- Koch, Sascha. 2009. Die Bausteine neo-institutionalistischer Organisationstheorie – Begriffe und Konzepte im Lauf der Zeit. Pp. 110–131 in *Neo-Institutionalismus in der Erziehungswissenschaft. Grundlegende Texte und empirische Studien*, edited by Sascha Koch and Michael Schemmann. Wiesbaden: VS Verlag.
- Leemann, Regula Julia, Regina Scherrer, and Andrea Fischer. 2011. *Institutionalisierung Gendertag Kanton Basel-Landschaft. Bericht zuhanden des Amtes für Volksschulen BL und der Fachstelle für Gleichstellung BL*. Basel: Pädagogische Hochschule FHNW, <http://www.avs.bl.ch/fileadmin/Dateien/Dienstleistungen/Gleichstellung/Gendertag%20Evaluation%202011/Gendertag%20BL%20-%20Gesamtbericht%20der%20FHNW.pdf> (12.04.2013).
- Leermöhl, Doris. 2001. Gender und Genderforschung als Herausforderung für die Professionalisierung von Lehrerinnen und Lehrern. *Beiträge zur Lehrerbildung* 19(3): 324–334.

- Maihofer, Andrea, Manfred Max Bergman, Sandra Hupka-Brunner, Nina Wehner, Karin Schwiter, Éveline Huber, and Shireen Kanji. 2013. «Kontinuität und Wandel von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz.» Universität Basel.
- Meyer, John W., and Brian Rowan. 1977. Institutionalized Organizations: Formal Structures as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology* 83(2): 340–363.
- Müller, Ursula. 2010. Organisation und Geschlecht aus neoinstitutionalistischer Sicht. Betrachtungen am Beispiel von Entwicklungen in der Polizei. *Feministische Studien* 10(1): 40–55.
- Nettowich, Julia C. 2006. Gleichheit, Differenz, Diversity oder Dekonstruktion? Verschiedene Geschlechter-Theorien und ihre Konsequenzen für die Gleichstellungsarbeit. *Rote Revue* 84(1): 2–6.
- OECD. 2011. *Report on the Gender Initiative: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship*. Paris: OECD, <http://www.oecd.org/dataoecd/7/5/48111145.pdf> (12.04.2013).
- Paseka, Angelika. 2008. *Gender Mainstreaming und Lehrer/innenbildung. Lernchance? Widerspruch? Kreative Irritation?* Innsbruck: StudienVerlag.
- Peetz, Thorsten, Karin Lohr, and Romy Hilbrich. 2013. Die Kritik der Reform. Zur Konstruktion von Personen in deutschen Bildungsorganisationen. *Swiss Journal of Sociology* 39(2): 293–313.
- Ramirez, Francisco O. 2001. Frauenrechte, Weltgesellschaft und die gesellschaftliche Integration von Frauen. Pp. 356–374 in *Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, edited by Bettina Heintz. Opladen and Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Seemann, Malwine. 2009. Gender Mainstreaming und Schule. Erfolgsfaktoren und Gegenkräfte. Eine Studie zur Implementierung in Schweden. *Gender* 1(1): 88–106.
- Talahite, Fatiha. 2010. Luc Boltanski et le genre: Entre aliénations spécifiques et aliénation générique. Pp. 190–202 in *Sous les sciences sociales le genre. Relectures critiques, de Max Weber à Bruno Latour*, edited by Danielle Chabaud-Rychter, Virginie Descoutures, Anne-Marie Devreux, and Eleni Varkas. Paris: La Découverte.
- Wagner, Peter. 2004. Soziologie der kritischen Urteilskraft und der Rechtfertigung: Die Politik- und Moralsociologie um Luc Boltanski und Laurent Thévenot. Pp. 417–448 in *Französische Soziologie der Gegenwart*, edited by Stephan Moebius and Lothar Peter. Konstanz: UVK.
- Weaver-Hightower, Marcus. 2003. The “Boy Turn” in Research on Gender and Education. *Review of Educational Research* 73(4): 471–498.

L'agriculteur et la paysanne suisses : un couple inégal ?¹

Yvan Droz*, Valérie Miéville-Ott* et Fenneke Reysoo*

1 Problématique

Dans l'agriculture suisse francophone, que ce soit dans le langage quotidien ou dans les documents officiels, il est systématiquement question d'« agriculteurs » pour parler des hommes actifs dans ce secteur et de « paysannes » lorsque l'on se réfère aux femmes. Pourtant, grammaticalement le féminin d'agriculteur est agricultrice, et le pendant masculin de paysanne est paysan. Nous interrogeons ici l'évidence de cette asymétrie lexicale dans la désignation et l'autodésignation des principaux acteurs de l'agriculture. Ces appellations et autodésignations appartiennent à des discours historiquement situés qui nous renseignent sur les conceptions dominantes du masculin et du féminin. Elles nous révèlent les places et les rôles attribués aux unes et aux autres. Dès la fin des années 1980, lors d'une recherche antérieure, nous avons demandé aux candidates au brevet de paysanne du canton de Neuchâtel le terme qu'elles préféraient pour s'autodésigner. Celles-ci choisissaient alors le terme de paysanne. Toutefois, elles hésitaient à appeler leur mari un paysan. Pour elles, le terme de paysan avait une connotation péjorative, c'est pourquoi elles désignaient leur mari par le terme d'agriculteur. Nous concluions alors : « Ainsi, pour un couple travaillant sur la même exploitation, la femme est paysanne, l'homme est agriculteur » (Ott 1989, 16). Cette observation reste d'actualité vingt-cinq ans plus tard.

Nous explorons ici ce que cette persistance implique en termes de rapports sociaux et de statut. En effet, dans la langue française, les appellations professionnelles permettent de distinguer le sexe du référent. Or, les désignations de métiers au féminin ne correspondent pas toujours sur le plan symbolique à leur équivalent masculin : le couturier est un créateur, tandis que la couturière est une petite main. Les désignations de métiers ne se réfèrent donc pas seulement au sexe du référent, mais précisent également son statut social.

* Institut de hautes études internationales et du développement, CH-1211 Genève, yvan.droz@graduateinstitute.ch, valerie.mieville@agridea.ch et fenneke.reysoo@graduateinstitute.ch.

1 Nous remercions les lecteurs anonymes de la RSS pour leurs commentaires précieux qui nous ont permis de clarifier notre propos. Les longues et passionnantes discussions que nous avons eues avec Ruth Rossier, Jérémie Forney et Sandra Contzen ont grandement contribué au développement de notre analyse et nous les en remercions ici. Cet article se fonde sur la recherche AgriGenre du PNR60/FNS 406040_129309.

2 Contexte et références théoriques

En Suisse comme en France, le remplacement du terme de paysan par celui d'agriculteur s'inscrit dans le processus de modernisation de l'agriculture et il n'est plus d'usage dans les textes officiels de désigner les professionnels du travail de la terre par le terme de paysan (Forney 2010, 203–227; Nicourt 2013, 81). Toutefois, le terme de paysan en Suisse, contrairement à ce qui se déroule en France (Droz et al. 2014), conserve un usage important dans les textes et les discours se référant souvent au « mythe paysan » d'une Suisse indépendante, autosuffisante et anticomuniste, dont l'idéologie remonte à Ernst Laur². Ainsi, la plus grande association agricole suisse continue de s'appeler l'Union suisse des paysans (USP).

Alors que la professionnalisation et la modernisation technique du métier s'accompagnent d'un changement de désignation pour les hommes, pour les femmes le terme de paysanne persiste. Comment interpréter cette persistance ? Signifie-t-elle que les femmes en agriculture n'ont pas participé au processus de professionnalisation ? Le binôme asymétrique « agriculteur-paysanne » est-il l'expression d'une division sexuelle du travail et d'une reconnaissance différenciée des activités masculines et féminines ?

Dans un article synthétique, Brandth (2002) étudie comment les changements de l'agriculture européenne au fil du XX^e siècle sont analysés dans les recherches de sociologie rurale. Dans cette littérature, la transformation de l'agriculture se fait selon trois étapes dans l'organisation du travail sur les exploitations familiales. Le premier type d'analyse reprend le modèle classique où le couple vit et travaille ensemble avec l'homme comme chef de l'exploitation et la femme assistante du chef et responsable de la sphère domestique. Un deuxième ensemble de recherche parle de la masculinisation de l'agriculture caractérisée par un désengagement des épouses du travail agricole et la recherche d'emploi à l'extérieur de l'exploitation, le chef d'exploitation restant seul comme principal acteur agricole. Un troisième type d'organisation du travail sur une exploitation agricole est celui de la « détraditionnalisation et de la diversité ». Il renvoie aux exploitations marquées par la diversification des activités sur l'exploitation (vente directe, agritourisme, filière de production dont seule l'épouse est responsable). Par ailleurs, dans un texte récent sur la perception des femmes dans les ménages agricoles (*farming households*) par des agriculteurs du Kansas, Beach (2013) étudie la « place des femmes sur les exploitations familiales au Kansas » et elle affirme que l'agriculture reste grandement basée sur la participation des épouses et des enfants. Il s'agirait plutôt du modèle « détraditionnalisation et diversité ». Ces deux auteures concluent que les représentations du partage des tâches sur les exploitations familiales demeurent ancrées dans un discours relevant d'une

2 Premier secrétaire de l'Union suisse des paysans (USP), agronome spécialisé en économie rurale, il développa l'idéologie agrarienne et patriotique qui présida aux politiques agricoles de la première moitié du vingtième siècle.

organisation traditionnelle, tandis que dans la réalité les femmes s'adonnent à des tâches de façon autonome et que leurs maris agriculteurs les traitent de façon égalitaire.

Ce modèle de la « détraditionnalisation et de la diversité » peut également s'appliquer à la Suisse où l'on constate des changements structurels et de contexte importants³. La théorie des *prescripts* et des *scripts* (Binswanger et al. 2009) nous permet d'interpréter la persistance de représentations traditionnelles dans un contexte de changement effectif des pratiques.

Les règles et lois, écrites ou non, les conventions et les stéréotypes, constituent un ensemble de références qui structurent le social et assignent une valence culturelle aux pratiques. Cet ensemble est capté par la métaphore du *prescript*, ce que nous avons appelé ailleurs l'éthos (Droz et Lavigne 2006). L'apprentissage de ces *prescripts* est un processus social qui se déroule sur la durée et dans des contextes concrets. Tandis que les *prescripts* posent les limites de l'acceptabilité sociale des comportements et orientent les perceptions, les *scripts* se réfèrent à l'actualisation – ou à la mise en scène – de ces différentes normes par les agents sociaux dans leurs pratiques quotidiennes (Goffman 1959). Ces pratiques peuvent ainsi se distancer de ce qui leur est socialement et culturellement prescrit. Ce processus dynamique est capté par l'expression *widerspenstige Aneignungen* (Binswanger et al. 2009). Le concept de *script* a une valeur heuristique pour saisir ces dynamiques, car il se réfère à la fois à un scénario imaginé par avance (*Drehbuch*) qui guide les actions sociales ou les perceptions cognitives et aux multiples façons de s'exprimer concrètement dans les interactions sociales (*Äusserungen*).

Selon Binswanger et al. (2009), les *scripts* se manifestent sous les formes suivantes : contestations ouvertes, inversions, re-significations ou acceptations. Les contestations ouvertes et les inversions de rôles en milieu agricole suisse sont rares, car les *prescripts* de genre y sont très fortement incorporés. Qui plus est, le coût de leur transgression peut être très élevé, que cela soit au niveau symbolique ou social, provoquant conflits, stigmatisations ou encore exclusions. Toutefois, de nombreuses adaptations et re-significations subtiles ont lieu. Par exemple quand il n'y a pas d'héritiers mâles disposés à reprendre le domaine, la transmission à une fille exige une re-signification de la lignée patrimoniale.

Il en va de même lorsqu'une femme se trouve à la tête d'une exploitation agricole (4.7% des cas en Suisse en 2011 [OFAG 2012]). Elle se confronte alors à une situation atypique en termes de *prescript* en occupant la place qu'une femme n'est pas censée occuper. Elle doit donc développer différentes stratégies pour faire accepter cette transgression. Ainsi, une de nos interlocutrices, cheffe d'exploitation, nous a fait part de ses pratiques lorsqu'elle est amenée à interagir avec un vendeur de machines agricoles. Bien que partageant des caractéristiques masculines du métier par

3 En effet, l'agriculture suisse traverse depuis une vingtaine d'années des changements de politique agricole fondamentaux, l'obligeant à des adaptations constantes (Droz et Miéville-Ott 2001 ; Droz et Forney 2007 ; Barjolle et al. 2008 ; Forney 2012).

son statut de cheffe d'exploitation, elle n'en demeure pas moins une femme. Ainsi, elle demande à son mari – qui n'est pas agriculteur, mais reste un homme... – de l'accompagner : il lui sert alors d'intermédiaire pour entrer dans un espace réservé aux hommes.

Nous étudions ici comment les autodésignations et les appellations en agriculture nous renseignent sur les *prescripts* : que devraient être un « vrai » agriculteur et une « vraie » paysanne en Suisse ? Comment ces *prescripts* sont-ils formalisés dans les textes légaux et politiques, dans les formations agricoles, dans les représentations du métier des élèves d'une école d'agriculture et dans les autodésignations des personnes concernées ?

3 Méthodologie

En premier lieu, nous avons constitué un corpus de textes officiels émanant des organismes ou des institutions agricoles. Nous avons analysé des textes de l'Office fédéral de l'agriculture, première instance agricole suisse. Nous avons retenu deux éditions (OFAG 2010b ; OFAG 2011) du Rapport agricole, véritable somme sur la situation de l'agriculture suisse. Ensuite nous avons analysé deux textes plus généraux du même office : l'un posant le bilan de 10 ans de réforme de politique agricole (OFAG 2009), l'autre dessinant une prospective de la situation de l'agriculture en 2025 (OFAG 2010a). Nous avons comparé les termes utilisés par l'administration fédérale à ceux de l'Union suisse des paysans, dont la vocation première est de défendre les intérêts du secteur agricole auprès du monde politique (USP 2011a). Enfin, nous avons retenu des textes de loi centraux dans l'application de la politique agricole : l'Ordonnance sur la terminologie agricole (OTerm), qui définit notamment qui a droit à l'appellation d'« exploitant » et donc aux paiements directs et la Loi sur le droit foncier rural (LDfR), qui règle notamment les questions de succession et de reprise au sein de la famille paysanne. Un comptage systématique des occurrences des termes « agriculteur », « agricultrice », « paysan », « paysanne », « exploitant », « exploitante » et « famille paysanne » nous a permis de fonder notre constat de départ : l'on utilise aujourd'hui quasiment sans exception le terme de paysanne quand il est question des femmes en agriculture et très majoritairement le terme d'agriculteur pour se référer aux hommes⁴.

En deuxième lieu, nous nous appuyons sur l'analyse de 40 entretiens ethnographiques conduits avec des agriculteurs et paysannes en Suisse romande⁵. Le recours au logiciel NVivo nous a permis de préciser le contexte narratif des différentes appellations.

4 Nous n'abordons pas dans ce texte les aspects historiques de ces usages qui dépassent notre propos.

5 Dans cet article nous ne nous référons qu'aux entretiens conduits en Suisse romande car la logique des (auto)désignations s'avère être différente en allemand et en italien.

Troisièmement, deux animations dans des classes d'une école d'agriculture complètent notre corpus. L'une dans une classe de jeunes hommes et l'autre dans une classe de jeunes femmes. L'objectif était de recueillir les représentations et les associations d'idées autour des termes agriculteur, agricultrice, paysan, paysanne. La systématisation de ces associations d'idées a permis d'analyser les composantes symboliques et sociales des *scripts* de masculinité et de féminité à l'heure actuelle parmi les jeunes en formation.

En dernier lieu, nous avons étudié la structure et le contenu des formations agricoles. En Suisse, il existe deux filières bien distinctes pour les hommes et pour les femmes. Nous en étudions les particularités et les interrogeons en termes de *prescripts*, d'assignations genrées et de la conception institutionnelle du statut et du rôle socio-économique des hommes et des femmes en agriculture. Nous avons également analysé quelques représentations visuelles des hommes et femmes actifs en agriculture.

4 Analyse empirique

4.1 Textes officiels

Le terme pour désigner un homme travaillant dans l'agriculture qui revient le plus fréquemment est « agriculteur » : tous textes confondus, le nombre d'occurrences est de 177.

Le terme de paysan quant à lui est deux fois moins fréquent que celui d'agriculteur. Au total on dénombre 81 occurrences. Ce terme est souvent associé à celui de paysannes dans la locution « les-paysans-et-les-paysannes ». Cette appellation est généralement utilisée pour distinguer ce groupe professionnel d'autres catégories, tels les artisans ou les autres indépendants. Ceci apparaît notamment dans les résultats de l'Enquête suisse sur la population active (OFS 2011) – réalisée chaque année par l'Office fédéral de la statistique – qui décrit la structure et l'évolution de la population active, ainsi que les comportements en matière d'activité professionnelle en Suisse. Un chapitre consacré à la présentation de cette enquête dans l'édition 2011 du Rapport agricole de l'Office fédéral de l'agriculture (OFAG 2011) entraîne un nombre élevé d'occurrences du terme « paysan » (près des 3/4 des occurrences dans ce rapport). A titre de comparaison, les occurrences dans l'édition 2010 étaient beaucoup plus faibles. En outre, les rares usages du terme de « paysan » seul interviennent dans les thématiques sociales (OFAG 2011, Chapitre 1.2.2.1. Prestations sociales dans l'agriculture suisse) ou dans la thématique de l'agriculture biologique. Par ailleurs, il apparaît lorsque certaines organisations agricoles sont désignées : L'Union suisse des paysans, L'organisation faîtière des paysans Bio suisses, etc.

En contrepoint de son pendant masculin, le terme de paysanne est très courant dans les textes officiels. Il est utilisé pour désigner une femme active en agriculture, alors que d'autres termes, tels qu'agricultrice ou exploitante sont quasiment absents.

Le terme « paysanne » revient fréquemment dans les thématiques sociales et de santé ; il est souvent repris de documents officiels non agricoles pour étayer les résultats d'enquêtes mandatées par l'Office fédéral de l'agriculture. Par exemple, des extraits de l'Enquête suisse sur la santé, réalisée tous les cinq ans par l'Office fédéral de la statistique, sont présentés dans le rapport agricole 2010. Ici aussi, les hommes y sont des agriculteurs, les femmes des paysannes, témoignant ainsi de l'usage généralisé du binôme asymétrique que nous questionnons ici.

Le terme de paysanne peut également être associé comme adjectif au terme d'exploitation. Il fait alors référence à des dispositions légales d'ordre supérieur. En effet, la Constitution suisse protège et soutient spécifiquement une agriculture et des exploitations paysannes, relayée par la Loi sur l'agriculture qui précise encore que ce sont des « exploitations paysannes cultivant le sol ». L'agriculture soutenue présente donc – au moyen de l'adjectif « paysanne » – une dimension humaine et familiale ayant une relation étroite avec la terre, excluant ainsi une agriculture industrielle hors-sol, du moins sur le plan des représentations.

En Suisse, le terme d'agricultrice n'est utilisé que très marginalement dans les textes officiels. Au total, on dénombre 10 occurrences du terme d'agricultrice et ce terme est exclusivement utilisé en association avec celui d'agriculteur, dans la locution « les-agriculteurs-et-agricultrices », formule symétrique fréquemment utilisée dans les discours et textes politiques. Prenons, en exemple, le bilan de dix ans de nouvelles politiques agricoles en Suisse, publié en 2009 sous le titre « L'agriculture suisse en mouvement ». Le titre d'adresse de l'avant-propos écrit par la Conseillère fédérale Doris Leuthard est très inclusif : « Chers agriculteurs et agricultrices, familles paysannes et partenaires dans la chaîne agroalimentaire ». Hormis cette adresse politiquement correcte, le reste du rapport demeure silencieux sur les problèmes que rencontrent les femmes en agriculture suite à l'introduction des nouvelles politiques agricoles au point de faire réagir l'Union suisse des paysannes et femmes rurales (USPF 2009) par un communiqué de presse en décembre 2009 : « Avis de disparition : Où est restée la paysanne ? » (cf. Tableau 1).

Enfin, les termes d'exploitant et d'exploitante sont quasi absents, à l'exception notoire de l'Ordonnance sur la terminologie agricole où le terme d'exploitant apparaît 57 fois. C'est ainsi le terme qui est le plus utilisé dans les textes juridiques. Il sert alors à désigner celui ou celle qui exploite les terres, en opposition à celui ou celle qui les détiendrait. Cela a toute son importance pour l'octroi des paiements directs, très généralement destinés aux exploitants et non aux propriétaires qui n'exploiteraient pas eux-mêmes.

L'analyse systématique des textes officiels le confirme : en agriculture suisse, un homme est un agriculteur, alors qu'une femme est une paysanne. Aux yeux de

Tableau 1 Nombre d'occurrences des termes utilisés dans les textes officiels

	Agriculteur	Agricultrice	Paysan	Paysanne	Exploitant	Exploitante	Famille paysanne
Rapport agricole (OFAG 2010b)	82	1	12	58	11	0	4
Rapport agricole (OFAG 2011)	30	2	38 ^a	43 ^b	7	1	7
Rapport de situation 2011 (USP 2011a)	13	1	19	3	4	0	7
Agriculture et filière alimentaire 2025 (OFAG 2010a)	10	1	1	1	0	0	3
L'agriculture suisse en mouvement (OFAG 2009)	35	5	10	1	0	0	14
OTerm 2012	1	0	0	0	57	0	0
LDFR	0	0	1	0	6	0	2

a : dont 29 occurrences en association avec le terme de paysanne.

b : dont 24 occurrences en association avec le terme de paysan.

l'administration fédérale, une femme active en agriculture ne jouit donc pas d'un statut équivalent à celui d'un homme. Aujourd'hui, un terme de plus en plus utilisé est celui de « familles paysannes ». Cette formule subsume dans une même appellation tous les membres de la famille en gommant les différences de sexe et de générations.

4.2 Parcours de formation genrés en agriculture

Les hommes et les femmes actifs en agriculture suivent très généralement des filières de formation différentes. Cette coexistence de deux filières distinctes peut être mise en relation avec les modalités différentes d'entrée dans le métier selon qu'on est un homme ou une femme (Miéville-Ott et Reysoo 2013). Dans le contexte suisse, les jeunes hommes se préparent à reprendre l'exploitation familiale et se forment en conséquence, alors que, dans leur majorité, les femmes arrivent sur une exploitation par mariage, en ayant déjà effectué une formation le plus souvent non agricole. Elles se formeront dès lors plus tardivement que leurs homologues masculins et opéreront bien souvent pour le brevet de paysanne.

Les étapes de formation masculine et féminine ne sont donc pas les mêmes. En général, un homme obtient tout d'abord un certificat fédéral de capacité (CFC) d'agriculteur, puis peut parfaire sa formation par l'obtention d'un brevet d'agriculteur, d'une maîtrise fédérale d'agriculteur, ou encore d'ingénieur agronome. Il peut également suivre d'autres formations non agricoles. Une femme dispose souvent d'un

CFC non agricole, puis peut se former spécifiquement en agriculture en obtenant un CFC d'agricultrice, un brevet de paysanne, un diplôme de paysanne ou encore un titre d'ingénieure agronome. Le CFC d'agriculteur et d'agricultrice ou le brevet de paysanne représentent le niveau de formation minimal obligatoire pour pouvoir toucher les aides publiques, les autres étapes étant optionnelles.

Alors que pratiquement tous les agriculteurs détiennent au moins un CFC d'agriculteur, seules 3% de femmes l'ont et 18% possèdent le brevet de paysanne (OFAG 2012). On le voit, une part importante de paysannes ne sont pas formées spécifiquement dans le domaine agricole. De plus en plus de jeunes femmes épousant un agriculteur ne souhaitent plus en épouser le métier et gardent leur activité professionnelle en dehors de l'agriculture, ce qui correspond au deuxième modèle de Brandth (2002).

En quoi consistent ces deux filières de formation et quels *prescripts* véhiculent-elles? En premier lieu, notons que le terme d'agriculteur est le seul terme reconnu pour les hommes : aucune formation ne délivre un titre de « paysan ». Les cours dispensés pendant les trois ans de la formation du CFC d'agriculteur mettent l'accent sur la maîtrise technique : la production végétale et la production animale représentant les trois quarts des heures enseignées⁶. Le but de la formation est de permettre à l'agriculteur ou l'agricultrice d'avoir des compétences dans le domaine des cultures, des soins aux animaux, de la mise en valeur des produits, de la conduite et l'entretien des machines et des bâtiments ; mais aussi – et cela vient confirmer la multifonctionnalité de l'agriculture suisse – dans l'entretien du paysage et la protection de la nature. Par ailleurs, l'agriculteur et l'agricultrice savent s'organiser pour gérer une exploitation agricole. Même si c'est le référent masculin universel qui prévaut dans les documents officiels, une femme ayant suivi cette filière de formation dispose des mêmes compétences pour gérer seule une exploitation agricole. La formation est ouverte aussi bien aux femmes qu'aux hommes, mais on constate qu'elle reste très sexuée, le ratio hommes-femmes étant de 9 : 1. Toutefois, si l'on lit les statistiques du point de vue évolutif, la progression importante de la proportion de jeunes femmes obtenant un CFC d'agricultrice témoigne d'un dynamisme et d'une possible transformation future du statut et de la position des femmes dans l'agriculture (cf. Tableau 2).

Un agriculteur ou une agricultrice souhaitant parfaire sa formation peut obtenir un brevet d'agriculteur. Ce brevet n'est pas à confondre avec celui de paysanne mentionné plus haut. Il complète les connaissances techniques acquises lors de l'obtention du CFC d'agriculteur par des compétences de planification et de gestion stratégique de l'entreprise. Ainsi formé, selon la brochure de présentation de la Fondation rurale interjurassienne (2009), « l'agriculteur maîtrise son environnement économique et parvient à valoriser au mieux ses produits et ses prestations ». Enfin la dernière étape

6 Ce calcul ne tient pas compte des heures de culture générale (360 sur les 3 ans).

Tableau 2 Pourcentage des CFC d'agriculteur obtenus par des femmes

	1995	2000	2005	2010
Total des CFC délivrés	950	881	807	1 061
Hommes	924	828	744	923
Femmes	26	53	63	138
% femmes	2.7	6.0	7.8	13.0

Source : OFS, Statistique de la formation professionnelle initiale.

consiste en l'obtention de la maîtrise fédérale qui ouvre les portes également à des emplois à haute responsabilité en dehors de l'exploitation.

A côté de la formation agricole classique décrite ci-dessus, il existe en Suisse une filière à connotation très féminine : le brevet et le diplôme de paysanne. Selon l'article 2.1 du règlement concernant l'examen professionnel de paysanne du 14 mai 2002, le brevet de paysanne prédestine sa détentrice à être apte à « diriger un ménage agricole et des branches de production de l'entreprise et à participer à la gestion de l'entreprise agricole » (USPF 2002, 1). L'Union suisse des paysannes et des femmes rurales précise ainsi les compétences de la paysanne après l'obtention du brevet : « gérer un ménage de manière moderne, rationnelle et rentable, en tenant compte des besoins de ses membres et de ses hôtes » (USPF 2013). La sphère centrale de responsabilité et de compétence de la paysanne est donc clairement définie comme celle de la reproduction domestique, mettant l'accent sur le rôle d'épouse et de mère. Sur les sept modules obligatoires, cinq modules – « gestion de l'habitat », « hygiène alimentaire et cuisine », « famille et société », « auto-provisionnement » et « jardinage » – représentent les deux tiers du total des heures obligatoires. En sus de son rôle de gardienne du foyer et de l'alimentation, la paysanne s'occupe « traditionnellement » des papiers et de la comptabilité : ainsi le module de comptabilité agricole représente 11 % des heures obligatoires.

Le contenu de la formation qui mène au brevet de paysanne correspond ainsi au *prescript* féminin de l'épouse et de la mère, tel que se le représentent les paysannes elles-mêmes.⁷ Dans ce contexte, il est intéressant de relever l'existence de deux autres modules qui complètent la formation obligatoire représentant à eux deux 22 % des heures enseignées : droit rural et économie rurale. Les connaissances enseignées dans ces deux modules sensibilisent les femmes aux bases du droit des personnes, de la famille et des successions, en particulier du droit de succession rural. En revanche, les branches productives et spécialisées telles que l'élevage bovin ou porcin, les grandes

7 Selon le rapport sur les femmes en agriculture de l'OFAG (2012), 86 % des paysannes se voient avant tout comme des femmes au foyer et mères.

cultures, ainsi que les activités de diversification, sont enseignées prioritairement dans des modules à option.

L'obtention du diplôme de paysanne représente une étape de formation supplémentaire pour la paysanne. La paysanne diplômée est alors officiellement considérée comme une véritable « entrepreneur » : elle planifie, développe et gère une entreprise avec succès et en toute indépendance. Elle dispose d'une vision globale et de compétences en management et gestion stratégique. Cette formation équivaut à la maîtrise fédérale des hommes. Toutefois, cette formation n'est suivie que par très peu de personnes comme le montre le tableau ci-dessous.

Tableau 3 Nombre de brevets et de diplômes de paysannes en Suisse 2000–2011

	2000	2004	2005	2010	2011
Brevets de paysanne	64	103	29	101	119
Diplômes de paysanne	0	8	7	3	2

Source : USP (2012).

Les formations en agriculture sont le reflet de la conception du statut, de la position, des responsabilités et de la division du travail entre hommes et femmes sur une exploitation agricole. Elles valident et renforcent une perception de l'organisation du travail basée sur l'interdépendance entre un agriculteur formé dans une filière le préparant au statut de chef d'exploitation et aux responsabilités liées aux domaines productifs, techniques, vétérinaires, etc. et une paysanne le plus souvent non formée en agriculture, qui voit son rôle avant tout comme celui d'une mère et d'une épouse. Or, les sphères productives et reproductives ne jouissent ni de la même visibilité ni de la même reconnaissance. La formation agricole cristallise un type d'organisation sociale de travail et véhicule des *prescripts* objectivement inégaux.

4.3 Représentations visuelles

L'étude de la dernière campagne de communication de l'USP complète notre analyse. Cette association n'est – de loin – pas un syndicat alternatif. Néanmoins, elle utilise volontiers le terme de paysan, que ce soit dans son titre officiel ou dans ses campagnes de publicité. L'on peut y voir une tentative de mobiliser le champ lexical du « mythe paysan » pour se distancier de celui de l'agriculture, pouvant dériver vers celui de l'agriculture industrielle. Il s'agit d'un moyen de se positionner de manière favorable auprès des consommateurs et des citoyens, afin de défendre le budget agricole fédéral et le maintien des paiements directs : ceux-ci sont perçus comme *légitimes* par la population pour autant qu'ils ne favorisent pas une agriculture industrielle, intensive et polluante.

Figure 1 Campagne d'image de l'Union suisse des paysans 2011



Source : USP (2011b).

Ainsi, il n'est pas étonnant de voir que les dernières campagnes d'image de l'USP mettent en scène des « paysans » et des « paysannes », autrement dit des personnes actives en agriculture fournissant de multiples prestations à la population et mettant en œuvre de nombreuses compétences. Les paysans deviennent « chefs du rayon fraîcheur, botanistes, experts en prénoms ou artistes paysagers » (USP 2013), proches de leurs animaux, de leurs terres et des citoyens.

La campagne d'affiches 2012 joue sur les stéréotypes féminins et masculins en agriculture et se permet de les brouiller avec un certain humour : le paysan s'occupe du bien-être de ses vaches, allusion au domaine du *care*, « naturellement » dévolu aux femmes, alors que la paysanne devient *product manager* en développant la vente directe (cf. Figure 1). Néanmoins et implicitement, les sphères d'activité restent bien sexuées : aux hommes la sphère technique et productive de la production animale et aux femmes le domaine de la diversification, sphère relativement périphérique de la production agricole. Notons que cette tentative d'inverser les *prescripts* s'arrête en chemin, là où les implicites sont les plus forts : la paysanne reste mère et ne devient pas agricultrice. Par ailleurs, la description des spots télévisés faite sur le site de l'USP utilise une phrase très ambiguë où le paysan redevient agriculteur : « A travers

quatre spots TV amusants, une sympathique famille paysanne montre tout ce que les agriculteurs et paysannes font encore à côté de leur métier principal». Le binôme «agriculteur-paysanne» semble persistant.

4.4 Autodésignations dans les entretiens⁸

Le terme de paysan est employé par les agriculteurs entre eux dans le langage quotidien, dépourvu alors de toute connotation péjorative: il est simplement descriptif et remplace avantageusement celui d'agriculteur. Ce dernier terme apparaît surfait à leurs yeux, tout juste bon pour communiquer avec le monde extérieur à l'agriculture, mais entre soi, paysan suffit. Dix ans auparavant, nous synthétisions en affirmant:

Chacun sait qu'il est paysan et en est fier, mais chacun sait aussi que le dire revient à se médire aux yeux des «gens de l'autre». Il faut alors sacrifier à la modernité et s'identifier à l'agriculteur, à cet autre imposé, qui n'est autre – objectivement – que soi-même: ce paysan modèle, efficace en diable, père nourricier de la patrie, proche de la Nature, puisqu'il se permet non seulement de la respecter, mais aussi de l'injurier lorsqu'elle contrevient à ses buts. (Droz et Miéville-Ott 2001, 132–133)

L'écho de cette interprétation se retrouve aujourd'hui dans les propos de nos interlocuteurs:

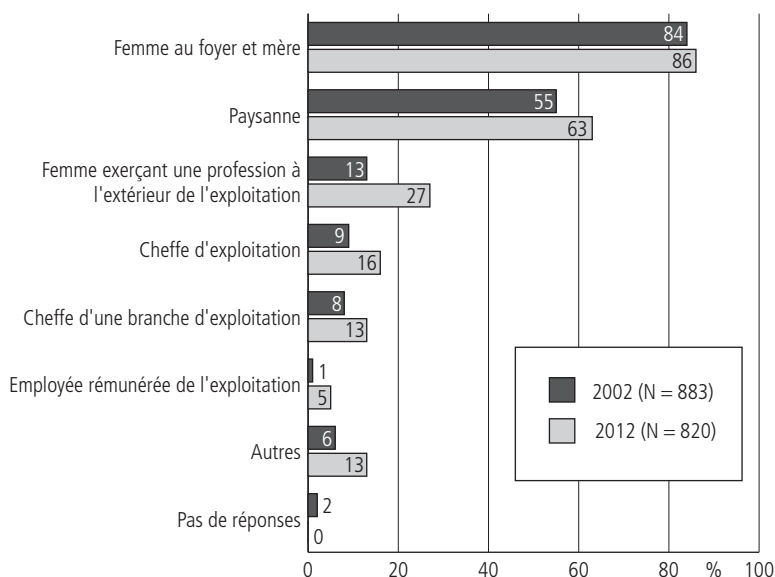
Alors le terme [de paysanne] en lui-même, il ne me dérange pas, la tâche elle est très noble, moi-même le terme ne me dérange pas, mais il est vu péjoratif dans le monde extérieur à l'agriculture. (JF03, femme mariée au foyer, 40–55 ans, production laitière)

De même, les femmes rechignent à désigner leur mari par le terme de paysan qui, à leurs yeux, sonne péjorativement. Mais en même temps, elles l'utilisent fréquemment de manière générique et collective, pour désigner un corps de métier. Paysan, tout comme paysanne, semble faire référence à un état, une vocation, une origine transmise. On est paysan ou paysanne «de souche». On ne devient pas paysan, on l'est. Un homme qui n'est issu du milieu agricole pourra tout au plus devenir agriculteur... De même, Bonvin (2012, 23) affirme: «On naît paysanne, jamais on ne le devient». Dans la réalité, nombreuses sont les paysannes «par mariage» qui le sont devenues en épousant leur mari... et l'exploitation familiale.

Les femmes en agriculture se disent être paysannes ou parfois «femmes d'agriculteur». Cette autodésignation rejoint une conception familiale et conjugale de leur position et rôle. Comme nous le révèle la dernière enquête de l'OFAG (2012) sur «Les femmes en agriculture», une très grande majorité de paysannes conçoivent leur rôle avant tout comme celui de femme au foyer et de mère: la paysanne est le pilier

8 La majorité des entretiens en Suisse romande furent conduits par Jérémie Forney que nous remercions ici.

Figure 2 Perception de leur rôle par les paysannes



Source : OFAG (2012, 63).

de la famille (cf. Figure 2). Les conceptions professionnelles sont largement latentes. Nos recherches montrent cependant que ses activités se déclinent sur plusieurs plans.

Les femmes actives en agriculture se définissent souvent comme « *femme d'agriculteur* ». Elles signifient ainsi que leur domaine d'autonomie est bien celui du ménage et des enfants, mais que, pour ce qui relève de la sphère de l'exploitation, elles font ce qu'on leur dit de faire ! « Je n'étais pas exploitante, j'aidais mon mari. C'était l'homme, le chef ». Ce positionnement n'est pas toujours mal vécu : « je travaille avec mon mari, je ne suis ni cheffe ni co-exploitante et je n'ai pas du tout envie de l'être ! »⁹. Revendiquer la place de simple exécutante peut relever d'une stratégie implicite d'évitement et de préservation de soi. En effet, en l'absence de renégociation des rôles et des tâches entre mari et femme, en savoir trop ou prendre la responsabilité de certaines tâches agricoles a son revers. La femme verra son temps de travail augmenter (phénomène des doubles journées), puisque les tâches qui lui sont « traditionnellement » dévolues ne seront pas prises en charge par une autre personne.

9 Ces citations proviennent de courriels répondant à une invitation pour une journée de formation organisée par AGRIDEA destinée aux femmes « cheffes d'exploitation » ou « co-exploitantes ». Il s'agit de réactions spontanées.

Sur le plan économique, l'enquête sur les femmes en agriculture montre que près de la moitié des femmes actives dans l'agriculture travaillent à l'extérieur de l'exploitation ou développent une branche de production spécifique sur la ferme, notamment dans le domaine agrotouristique ou de la vente directe (OFAG 2012, 63). Elles s'occupent souvent de tâches administratives peu prisées par les hommes (Droz et al. 2014). Ces multiples activités sont « contenues » dans la sémantique du terme paysanne comme en témoigne la composition du curriculum de la formation au brevet de paysanne (voir ci-dessus).

Les femmes interrogées lors de nos entretiens ethnographiques distinguent très clairement le terme de paysanne de celui d'agricultrice :

Parce qu'agricultrice, c'est plus un métier: on a un CFC d'agricultrice. Je ne revendique pas ce métier parce que je n'ai pas suivi la formation. Et paysanne, je trouve que c'est un terme qui fait plus référence à une couche sociale ou... à une activité. (JF10, femme divorcée, 51 ans, production mixte, cheffe d'exploitation)

Une autre nous précise :

Q: Et si vous deviez choisir entre agricultrice, paysanne, femme d'agriculteur... ?

BL: Moi je dis je suis paysanne. C'est aussi quand je dois remplir un formulaire, quand il y a la profession, je mets toujours paysanne.

Q: Et il y a une raison particulière à ça ?

BL: Je trouve que ça encadre mieux ce que je fais. Parce que je ne suis pas seulement femme de paysan, parce que je participe aussi aux travaux agricoles, mais je ne suis pas agricultrice, parce que d'abord je n'ai pas la formation et je fais aussi le ménage, tout... alors paysanne, je trouve que ça donne le meilleur sens de ce que je fais. (JF02, femme mariée, 45 ans, production mixte, cheffe d'exploitation)

Pour synthétiser notre propos, laissons encore la parole à un interlocuteur :

Déjà entre paysan et agriculteur, au masculin... je me considère plus comme agriculteur que comme paysan, je dirais. Le paysan, c'est l'image bucolique qui... le terrien qui exploite son domaine. Il y a une dimension très traditionnelle là-dedans. Très pleine d'histoire, plein d'émotion... (...) Agriculteur, c'est justement entrepreneur, le type qui doit tout maîtriser pour que son truc tourne. C'est plus professionnel, si tu veux. Paysan, c'est à la portée de tous. Agriculteur, c'est plus professionnel. Et au féminin, la même chose et après, femme d'agriculteur, c'est vraiment la femme qui seconde son mari. Une cheffe d'exploitation ne sera pas une femme d'agriculteur. (...) Ou alors, elle est cheffe d'exploitation et son mari est peut-être quelque chose d'autre à côté, ce qui n'est pas non plus courant, ou alors, si elle épouse un

paysan, c'est plutôt lui qui prend le rôle de chef d'exploitation. [J]'ai du mal de concilier une cheffe d'exploitation avec un chef d'exploitation... (JF20, homme célibataire, 41 ans, élevage laitier)

Une fille d'agriculteurs ne naît pas agricultrice puisqu'elle n'est pas imaginée par ses parents a priori comme une possible repreneuse de la ferme familiale. Entrer en agriculture est le plus souvent le résultat d'un choix conjugal personnel et non professionnel :

[J]'ai atterri ici par amour et pis voilà, mais pas par choix. Par amour, mais pas par choix, comme chaque femme atterrit dans une exploitation agricole. (VMO11, paysanne, 55 ans, exploitation laitière de plaine)

Par mariage on devient paysanne, par choix d'une formation on devient agricultrice. Le terme de paysanne semble donc intrinsèquement renvoyer à la notion d'une personne féminine avec un statut dépendant. L'agricultrice, nonobstant les difficultés de transgresser les frontières séparant les sphères masculines des sphères féminines, connote un statut acquis et une reconnaissance officielle des compétences. Ainsi, être agricultrice, c'est au moins avoir suivi la même formation agricole que les hommes ou assumer la gestion de l'exploitation agricole.

Si, comme notre analyse le montre, l'agricultrice est un agriculteur au féminin (Malbois et Rosende 2005) et la paysanne, une paysanne de souche ou ayant suivi la formation de brevet de paysanne, certaines femmes ne revendiquent ni l'une ni l'autre de ces appellations. Ainsi, une de nos interlocutrices refusait de s'appeler paysanne parce que « c'est une qui s'engage à fond sur l'exploitation, une qui traite, qui va avec les tracteurs, qui fait tout. Des fois j'aimerais bien arriver à faire ça, ça dépannerait mon mari que je sache traire, mais voilà j'y arrive pas » (VMO2, femme mariée, 40 ans, production laitière, montagne).

4.5 Représentations des hommes et des femmes actifs en agriculture par des jeunes en formation dans une école d'agriculture¹⁰

Notre équipe a mené deux animations de groupe dans une école d'agriculture en Suisse romande. Le premier groupe était composé de six jeunes étudiantes en formation CFC (1^{ère} année) et le deuxième groupe comptait quinze jeunes hommes en formation CFC (3^{ème} année). L'objectif des rencontres était d'explorer le champ sémantique des termes « agriculteur », « agricultrice », « paysan » et « paysanne ». Nous voulions comprendre les caractéristiques principales associées au métier auquel ils et elles se préparaient.

Dans le groupe des six étudiantes, dont l'âge moyen était de 23 ans, quatre suivaient cette formation en vue de la reprise de la ferme parentale à court ou moyen

10 Les animations dans les écoles d'agriculture ont été organisées en 2011 par deux de nos collaboratrices de recherche Nadine Boucherin (IHEID) et Federica Manfredi (AGRIDEA).

terme. Dans trois cas, elles étaient les seules intéressées et dans un cas l'étudiante se voyait en concurrence avec une sœur aînée qui suivait des études d'ingénieur agronome. Toutes ces quatre futures repreneuses se trouvaient en deuxième formation. Trois avaient déjà un diplôme d'employée de commerce et une d'infirmière. Les deux étudiantes qui n'avaient pas une reprise de l'exploitation familiale en vue suivaient L'École agricole en première formation. Les deux motivaient leur choix par amour pour les animaux. L'une voulait devenir inséminatrice, et l'autre rêvait de reprendre une ferme bien qu'elle réalisât que c'était difficile.

Lors de l'exercice, le terme d'« agriculteur » était associé au chef d'exploitation, à la personne qui dirige la ferme, au travail avec les animaux, à la force physique et aux grosses machines. Le terme d'« agricultrice » évoquait également le travail avec les animaux et dans la nature. De plus, il y avait l'idée d'indépendance et d'être son propre chef. Une des étudiantes soulignait qu'il était plus facile de trouver des associations au terme d'agriculture qu'à celui de la personne spécifique d'agricultrice. Spontanément ces futures agricultrices évoquaient que la femme en agriculture (l'agricultrice) « doit faire ses preuves dans un monde de machos », « [qu']elle doit prouver ce qu'elle sait faire, tout simplement parce qu'elle est femme ». L'entrée en agriculture comme agricultrice diplômée semble donc faire partie d'une re-signification du métier. Les étudiantes affirment que : « Les agriculteurs veulent garder leurs « principes » », « Ils ne sont pas larges d'esprit », « Ils veulent rester comme ça, surtout ceux de la génération antérieure ». Conscientes de la dimension stéréotypée de leurs énoncés, elles reconnaissent qu'il y a une part de vérité : « la place de la femme est à la maison, elle ne fait pas les travaux agricoles ». La persistance de ce discours se traduit dans les interactions que peuvent avoir les futures agricultrices : « Si je dis, c'est moi qui vais reprendre l'exploitation, tout le monde me dit : « ah, et ton mari qu'est-ce qu'il fait ? » ». Alors qu'une des étudiantes, épouse d'un mari qui n'est pas actif dans l'agriculture, souligne que cela choque ses proches que son mari ne participe pas aux travaux agricoles. En dernier lieu, ces futures agricultrices sont conscientes que malgré le fait d'être agricultrice, elles sont également femmes. Lorsque les enfants naîtront, elles s'attendent déjà à devoir concilier métier d'agricultrice et rôle de mère.

L'agricultrice avec un CFC agricole se voit adjoindre les caractéristiques suivantes : reconnaissance, paiements directs, aide à la reprise, investissements et connaissances techniques. A leurs yeux, le CFC agricole ouvre la voie à la reprise d'une exploitation et les rend fières d'avoir un diplôme. Peu au fait de ce qu'est le brevet de paysanne, elles associent celles qui suivent cette formation aux épouses d'agriculteurs. La paysanne qui fait le brevet est « femme au foyer, [fait le] ménage, [la] lessive, [le] repassage et [le] jardin », au mieux le brevet les prépare à faire l'administration et des activités de diversification (agritourisme). Pour elles, le brevet de paysanne ne permet en aucun cas la reprise de la gestion d'un domaine ni le travail de la terre.

Comme les femmes qui ont répondu à l'enquête de l'OFAG (OFAG 2012), les étudiantes qui ont participé à cette séance ont également associé la dénomination

de paysanne à la sphère familiale où le rôle de mère et d'épouse est central. De plus le métier de paysanne correspond pour elles à un métier que l'on exerce par passion et par amour de la nature et des bêtes. La paysanne est la gardienne des relations familiales, garante d'une bonne atmosphère de travail et du bon accueil des visiteurs de passage. Dans la sphère productive, elle se voit surtout comme une aide pour son mari. En un mot, la paysanne est la reine de la polyvalence et d'une grande souplesse quant à sa disponibilité :

Les agricultrices participent à tous les travaux à des degrés divers. (...) Le qualificatif de « bouche-trou », dont elles s'affublent, rend compte de cette réalité. Pour organiser cet ensemble disparate, elles structurent leurs différentes activités pour les rendre cohérentes. Elles diminuent ainsi le coût humain qu'impliquerait un passage incessant et sans liaison d'une tâche à l'autre. (Nicourt 2013, 155)

Une deuxième séance a eu lieu dans une classe de quinze jeunes hommes en troisième année de formation au CFC agricole. L'âge moyen de ces élèves était de 19 ans et tous étaient enrôlés dans leur première formation. Quatre sur quinze avaient comme projet de faire une deuxième formation après celle en cours en vue d'une spécialisation (ingénieur agronome), d'un complément au métier d'agriculteur (mécanicien en machines), ou d'une alternative au cas où l'agriculture ne marcherait pas (bûcheron et forestier). Sur les quinze élèves, treize ont la reprise de la ferme familiale en perspective. Dans les discussions, la concurrence possible avec une sœur n'est pas évoquée, tandis que dans la classe de filles, celles qui avaient la reprise de la ferme familiale en perspective ont toutes spontanément argumenté qu'aucun autre membre de la fratrie n'était intéressé ou qu'elles n'avaient pas de frère(s). Cela corrobore notre analyse comme quoi l'entrée en agriculture pour les jeunes hommes s'inscrit dès leur première formation dans un plan de carrière, tandis que les jeunes femmes choisissent le CFC agricole – ou autre formation agricole – comme seconde formation (Miéville-Ott et Reysoo 2013).

Dans cette classe de jeunes hommes, la première association d'idées au moment d'écrire le mot agriculteur sur le tableau noir était « paysan ». Ces élèves, futurs agriculteurs, associent donc les connaissances techniques (agriculteur) avec la passion de la nature, des animaux, l'indépendance et la liberté (paysan). Ils mentionnent également la vocation du paysan nourricier. C'est ce que nous avons appelé l'éthos paysan (Droz 2002) et que Jérémie Forney (2010, 237–281 ; 2012, 55–70) a affiné en présentant les quatre « figures » que décline cet éthos. Cette conception très patrimoniale de l'activité agricole – dont le maintien en activité de l'exploitation et sa transmission à la génération future constituent le cœur – renforce cette vision du métier (cf. Jacques-Jouvenot 1997 pour la France). Le CFC permet à l'agriculteur – et à l'agricultrice – d'avoir une reconnaissance officielle de ses connaissances techniques et d'être éligible aux différentes aides publiques prévues par la loi. L'agriculteur

de nos jours ne peut se passer du CFC pour exercer sa profession selon toutes les exigences du secteur et des politiques. Un autre ensemble d'associations d'idées au terme d'agriculteur concerne la dureté du travail, le régime de travail de 365 jours/an et les difficultés dans le contexte économique et politique actuel. En dernier lieu et pour se démarquer des autres métiers, les élèves mentionnent en rigolant « macho », ainsi que la famille qui est toujours là et qui travaille ensemble.

Quant au terme d'agricultrice, il est associé par ces garçons à l'augmentation croissante des effectifs. Sans hésitation, ils ajoutent que le métier d'agricultrice est plus difficile et plus compliqué que celui d'agriculteur. Les agricultrices (sous-entendu les « cheffes d'exploitation à titre individuel ») dont « le mari bosse à côté » doit tout faire toute seule, c'est-à-dire qu'outre les travaux agricoles, dont ces jeunes connaissent l'ampleur et la pénibilité, elles doivent également assumer les tâches domestiques.

Lorsqu'en fin de séance nous écrivons « brevet de paysanne » sur le tableau noir, il y eut d'abord une confusion sémantique avec le brevet d'agriculteur, formation supérieure au CFC d'agriculteur. Quand ils comprirent que nous parlions de la formation destinée aux paysannes, ils s'écrièrent à l'unanimité : « c'est pour les femmes ! » et le qualifièrent de « mini CFC ». La formation du CFC agricole qu'ils poursuivent et qui les prépare à devenir des agriculteurs est considérée d'un autre ordre que le brevet de paysanne.

Pour les jeunes hommes, le métier d'agriculteur obéit à une passion qui leur permet d'être proches de la nature et des animaux, et de les respecter. C'est produire des aliments, manier des machines, cultiver la terre. Or, les agriculteurs (en devenir) se perçoivent aussi comme des paysans qui vivront avec une paysanne, sans trouver à ces fermes quoi que ce soit de péjoratif ou de honteux. En revanche, les jeunes hommes accordaient un sens bien particulier à la « paysanne ». Certains la considéraient comme une femme au foyer, d'autres comme une femme de paysan ou encore comme une mère au foyer. Ces différentes paraphrases circonscrivent une même représentation : une répartition traditionnelle des tâches où les femmes sont responsables du domaine intérieur et les hommes du domaine extérieur. Les apprentis agriculteurs soulignent aussi l'importance de la vie de famille que ce métier permettrait de connaître de façon plus épanouissante que d'autres professions. Quoique très lucides quant aux futures difficultés financières et leur corollaire – le travail extra-agricole – les jeunes hommes tiennent à cette image idéalisée de la famille réunie autour d'une même préoccupation et d'une même passion : l'exploitation agricole. Une distorsion apparaît ainsi entre la réalité économique de l'agriculture – dont ils sont conscients, puisqu'ils la vivent déjà au sein de leur famille – et un idéal qui s'exprime dans les discours.

On le voit, les jeunes qui suivent une formation en agriculture participent des mêmes représentations que celles que nous avons mises en évidence dans les textes officiels et dans les entretiens que nous avons conduits depuis deux décennies.

5 Conclusions

Par une approche associant différentes techniques d'enquête complémentaires, nous avons étudié les usages des appellations professionnelles d'agriculteur et de paysanne. Les textes agricoles officiels suisses montrent que ce binôme asymétrique est d'usage courant et qu'il recouvre une conception particulière de la division sexuelle du travail dans les exploitations agricoles familiales de l'agriculture suisse. Les formations professionnelles participent de cette conception en proposant des filières de formation distinctes et complémentaires entre hommes et femmes. Les campagnes publicitaires de l'USP participent implicitement à la reproduction de ces représentations, même si elles jouent parfois avec humour sur les *prescripts* agricoles de genre. Ces représentations de ce que « doit » être un agriculteur et une paysanne sont également très présentes chez les jeunes futurs agriculteurs et paysannes. En outre, les entretiens que nous avons conduits soulignent également la forte prégnance de ces *prescripts* dans les discours des hommes et des femmes actifs en agriculture aujourd'hui en Suisse romande.

Cette différence d'appellations pourrait sembler banale, mais elle renvoie à des univers de significations et de représentations fort différents qui révèlent les *prescripts* assignés à l'un et l'autre sexe. Ces appellations – l'une soulignant les compétences techniques et professionnelles des agriculteurs, l'autre cantonnant symboliquement la paysanne aux tâches domestiques, à la gestion du ménage agricole et aux coups de main sur l'exploitation, alors qu'elle en est une des pièces maîtresses – prescrivent des pratiques et des représentations répondant à une logique de complémentarité fondée sur la division sexuelle du travail. Cette complémentarité des rôles et des tâches entre hommes et femmes est profondément intériorisée par les agriculteurs et les paysannes. Ils la voient comme un élément essentiel au bon fonctionnement de l'exploitation.

La conduite d'une exploitation agricole se caractérise par une proximité importante des sphères professionnelle et familiale, ce qui est perçu comme un point très positif par toutes et tous. Pouvoir rester à la maison, s'occuper des enfants, être en contact avec la nature et les animaux sont autant d'éléments du métier considérés comme positifs (Louw-Prevost 2007). L'asymétrie des rôles n'est dès lors pas un enjeu aux yeux des différents membres de la famille paysanne et il s'estompe devant l'impératif de la survie de l'exploitation, vue comme un projet tant professionnel que familial. Cela pourrait expliquer pourquoi les paysannes elles-mêmes ne perçoivent que rarement leur situation en termes d'inégalité. Inscrites dans un contexte avant tout familial, elles craignent peut-être aussi de mettre en danger le lien affectif et conjugal en revendiquant plus de visibilité et de reconnaissance au niveau professionnel.

Le statut de la femme en agriculture laisse ainsi apparaître une ambiguïté révélatrice d'une confusion des rôles familiaux, conjugaux et professionnels. Le terme de paysanne véhiculé tant par l'administration que par la formation, renforce cette confusion en associant sémantiquement la mère, l'épouse et l'exploitante. Enfin, la

représentation que les femmes ont de l'exploitation comme un « tout » entremêlant sphères productive et reproductive rend difficile de distinguer leurs différents rôles.

Tout se passe donc comme si les représentations des hommes et femmes en agriculture évoluaient moins rapidement que les pratiques agricoles et le contexte socioéconomique de l'agriculture suisse. Notre recherche montre que cette persistance est en étroite relation avec la formalisation de *prescripts* de genre dans les lois, les politiques et les institutions du secteur agricole suisse ; en outre, ces normes de genre sont fortement incorporées et suscitent un fort contrôle social.

Toutefois, cette conception de la complémentarité des rôles, inégale de fait, mais souvent bien vécue par les deux époux, sera vraisemblablement toujours plus questionnée. Deux phénomènes nous le laissent penser. D'une part, nous assistons à une participation croissante des femmes à la formation d'agriculteur, ce qui contribuera à transformer la conception « traditionnelle » de la famille agricole suisse. Les agricultrices cheffes d'exploitation déploient aujourd'hui des tactiques (de Certeau 1980) – ou des *scripts* de genre – qui leur permettent d'agir dans un univers encore fortement masculin. L'on peut donc imaginer que le nombre croissant de femmes cheffes d'exploitation bouleversera durablement les représentations de la famille paysanne suisse dans un avenir plus ou moins proche. D'autre part, l'agriculture suisse ne cesse d'évoluer et de s'adapter à un contexte économique, politique et social très changeant. De nouvelles configurations familiales apparaissent – des femmes reprennent le domaine familial, certains époux sont employés par leur épouse cheffe d'exploitation – qui vont sans nul doute faire évoluer les conceptions de ce qu'est un « vrai » agriculteur ou une « vraie » paysanne.

6 Références bibliographiques

- Barjolle, Dominique, Jean-Marc Chappuis et Christophe Eggenschwiler. 2008. *L'agriculture dans son nouveau rôle*. Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes.
- Beach, Sarah S. 2013. « Tractorettes » or partners? Farmers' views on women in Kansas farming households. *Rural Sociology* 78(2): 210–228.
- Binswanger, Christa, Margaret Bridges, Brigitte Schnegg et Doris Wastl-Walter (dirs.). 2009. *Gender scripts. Widerspenstige Aneignungen von Geschlechternormen*. Frankfurt et New York : Campus Verlag.
- Bonvin, Sylvie. 2012. Les chroniques d'une paysanne. Lausanne : Terre & Nature.
- Brandth, Berit. 2002. Gender identity in European family farming : a literature review. *Sociologia Ruralis* 42(3): 181–200.
- de Certeau, Michel. 1980. *L'invention du quotidien ; Arts de faire*. Paris : UGE.
- Droz, Yvan et Jérémie Forney. 2007. *Un métier sans avenir ? La Grande Transformation de l'agriculture suisse romande*. Paris : Karthala et IUED.
- Droz, Yvan et Jean-Claude Lavigne. 2006. Éthique et développement durable. Paris : Karthala et IUED.
- Droz, Yvan et Valérie Miéville-Ott. 2001. *On achève bien les paysans. Reconstruire une identité paysanne dans un monde incertain*. Chêne-Bourg/Genève : Georg.

- Droz, Yvan, Valérie Miéville-Ott, Dominique Jacques-Jouvenot et Ginette Lafleur. 2014. *Agriculture familiale et santé publique ; une anthropologie comparée des politiques agricoles francophones : France-Québec-Suisse*. Paris : Karthala.
- Fondation rurale interjurassienne. 2009. Agriculteur, agricultrice : une profession moderne et diversifiée. Courtételle : FRI, www.frij.ch/documents/showFile.asp?ID=1906 (15.11.2013).
- Forney, Jérémie. 2010. Produire du lait, créer du sens : adaptations et résistances quotidiennes chez les producteurs de lait suisses romands. Thèse de doctorat, ethnologie, Université de Neuchâtel.
- Forney, Jérémie. 2012. *Éleveurs laitiers : peuvent-ils survivre ?* Lausanne : Presse polytechnique et universitaires romandes.
- Goffman, Erving. 1959. *The Presentation of Self in Everyday Life*. Garden City, NY : Anchor Books.
- Jacques-Jouvenot, Dominique. 1997. *Choix du successeur et transmission patrimoniale*. Paris : L'Harmattan.
- Louw-Prevost, Martina. 2007. Definition der Sozialen Nachhaltigkeit aus der Sicht der LandwirtInnen. *Agrarwirtschaft und Agrarsoziologie* 1/07 : 117–139.
- Malbois, Fabienne et Magdalena Rosende. 2005. Peut-on être chirurgienne sans être une femme ? Peut-on être une agricultrice sans être un agriculteur ? *Revue suisse de sociologie* 31(3) : 507–522.
- Miéville-Ott, Valérie et Fenneke Reysoo. 2013. L'entrée des femmes en agriculture : interrogations sur l'égalité des chances. *Forum* 1 : 3–4.
- Nicourt, Christian. 2013. *Etre agriculteur aujourd'hui : l'individualisation du travail des agriculteurs*. Versailles : Quae.
- OFAG (Office fédéral de l'agriculture). 2009. *L'agriculture suisse en mouvement. La nouvelle loi sur l'agriculture, un bilan de dix ans après*. Berne : OFAG.
- OFAG (Office fédéral de l'agriculture). 2010a. *Agriculture et filière alimentaire 2025*. Berne : OFAG.
- OFAG (Office fédéral de l'agriculture). 2010b. *Rapport agricole*. Berne : OFAG.
- OFAG (Office fédéral de l'agriculture). 2011. *Rapport agricole*. Berne : OFAG.
- OFAG (Office fédéral de l'agriculture). 2012. *Rapport agricole 2012*. Berne : OFAG.
- OFS (Office fédéral de la statistique). s.d. Statistique de la formation professionnelle initiale. Neuchâtel : OFS.
- OFS (Office fédéral de la statistique). 2011. *Enquête sur la population active*. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique.
- Ott, Valérie. 1989. La formation professionnelle de la paysanne : réalité et ambiguïté. *Agrarwirtschaft und Agrarsoziologie/économie et sociologie rurales* 1(89) : 5–21.
- USP (Union suisse des paysans). 2011a. *L'agriculture suisse : la plus-value ça se cultive. Rapport de situation 2011*. Brugg : USP.
- USP (Union suisse des paysans). 2011b. Campagne d'image 2011, Affiches. Brugg : USP, <http://www.sbv-usp.ch/fr/toute-lactualite/campagne-dimage/2011/2011-affiches/> (23.08.2013).
- USP (Union suisse des paysans). 2012. *Statistiques et évaluations concernant l'agriculture et l'alimentation*. Brugg : USP.
- USP (Union suisse des paysans). 2013. Campagne d'image « Proches de vous. Les paysans suisses. ». Brugg : USP, <http://www.sbv-usp.ch/fr/toute-lactualite/campagne-dimage/2011/> (23.08.2013).
- USPF (Union suisse des paysannes et des femmes rurales). 2002. Règlement concernant l'examen professionnel de paysanne du 14 mai 2002. Brugg : USPF.
- USPF (Union suisse des paysannes et des femmes rurales). 2009. Avis de disparition : où est restée la paysanne ? Communiqué de presse. Brugg : USPF.
- USPF (Union suisse des paysannes et des femmes rurales). 2013. Examen professionnel de paysanne EP. Brugg : USPF, <http://www.landfrauen.ch/fr/formation/examen-professionnel-de-paysanne-ep/> (29.04.2013).

Institutions and Gender Time Inequality: A Fuzzy-Set QCA of Swiss Cantons¹

Ruedi Epple*, Martin Gasser*, Sarah Kersten*, Michael Nollert*,
and Sebastian Schief*²

1 Introduction

Women and mothers have entered the labour market in great numbers over the past decades. Despite these remarkable changes, the gendered division of labour has proven resilient. Women are still mostly responsible for unpaid domestic work and shoulder the bigger part; men still give priority to non-domestic tasks in the formal economy. This is reflected in what can be called *gender time inequality*: Women and men are different (on average) in how they divide their time between paid and unpaid work. Gender time inequality remains an obstacle to gender equality within the labour market and to an equitable sharing of care work in a “dual-earner/dual-caregiver society” (Gornick and Meyers 2009).

Over the past decade, there has been a growing consensus that the persistence of gender specialization and gender time inequality cannot be explained without looking beyond the household to the institutional context (Van der Lippe and Van Dijk 2002; Bianchi and Milkie 2010; Cooke and Baxter 2010; Lachance-Grzela and Bouchard 2010; Treas and Drobníč 2010; Hegewisch and Gornick 2011). Researchers have conducted country-to-country comparative studies and found that the political, cultural, and economic context does affect how much time men and women allot to paid and unpaid work and how couples negotiate the division of unpaid work (e.g., Breen and Cooke 2005; Van der Lippe et al. 2011). However, the manifold and interdependent processes linking institutions to time use behaviour make it difficult to know whether a given context, taken as a whole, increases or decreases gender time inequality. Macro-level phenomena do generally not follow directly from individual behaviour (Mayntz 2004). In this article, we therefore take a step back and look at the “big picture” of aggregate gender time inequality (with no intention to study individual time use decisions). Our approach provides a new perspective on the macro-level link between gender time inequality and

* Soziologie, Sozialpolitik und Sozialarbeit, Universität Freiburg, CH-1700 Fribourg, ruedi.epple@unifr.ch, martin.gasser@unifr.ch, sarah.kersten@unifr.ch, michael.nollert@unifr.ch, and sebastian.schief@unifr.ch.

1 The Swiss National Science Foundation funded this research (Grant no: 406040_129250).

2 Order of authorship is alphabetical. All authors contributed equally to this work.

institutions by conducting a fuzzy-set Qualitative Comparative Analysis (fsQCA, Ragin 2008). This has two main advantages. First, we are able to systematically link differences in gender time inequality to *configurations* of institutional factors. Second, we are able to find alternative configurations linked to the same outcome (a property called *equifinality*). The use of fsQCA is motivated by Bühler's (1998) reasoning that gender inequality requires a complex explanation, in which political, economic, cultural, and social-structural factors interact. Although multilevel studies generate valuable insights into how context affects gendered time use, they pay little attention to *configurations* of different factors.

In contrast to country-to-country comparisons, we “scale down” and study the 26 Swiss *cantons*. According to Snyder (2001), scaling down entails three advantages. The first is that subnational comparisons tend to be more controlled. This is especially true for political factors, many of which are regulated at the federal level and are thus more or less shared by all cantons (Bonoli 2008). Examples include the absence of paternity leave policies and the contours of unemployment insurance. Though we cannot control for all the cantonal differences in our analysis, the problem is less acute than in cross-country comparisons. The second advantage is that in subnational comparisons the cases are easier to accurately code, as they tend to be internally more homogenous than whole nations. The third advantage is that scaling down helps theorise and describe spatially uneven processes. Duncan (1995) makes the same point, reasoning that subnational comparisons are essential to understand gender inequality because many important processes operate in smaller contexts than whole nations. An inter-cantonal comparison is promising because cantons have substantial leeway for social and family policy (Armingeon et al. 2004; Binder et al. 2004). Other factors (e.g., cultural and economic) would ideally be studied on a sub-cantonal scale (e.g. MS regions, see Bühler 1998), but such generous time use data are not available. Cantons are heterogeneous but still more homogenous than entire countries. The Swiss cantons are regularly used in comparative politics; but they are hardly used in comparative sociology. Instances of similar subnational comparisons, however, include Stadelmann-Steffen's (2007) analysis of policy effects on women's employment in Switzerland and Cooke's (2007) study of US state-level policy effects on the sharing of domestic tasks. We thus contribute to the limited knowledge about cantonal differences in gender inequality (Bühler 2001; Stadelmann-Steffen 2007; Gasser et al. 2013). Before turning to the conditions and the method, our first step is to embed our study in the broader context of gender inequality and time use research.

2 Institutions and gender time inequality

Gender inequality at the cantonal level can be conceptualised, as argued Bühler (2001), as part of cantonal *gender arrangements* (Pfau-Effinger 2010; Pfau-Effinger 2012). Gender culture and gender order form a negotiated “arrangement” which includes cultural, economic, political, and social-structural elements. Though different components of such an arrangement are intricately linked (e.g., gendered notions of family and care shape profiles of welfare states) there can be time lags and contradictions. Elements of gender arrangements can thus be contested and re-negotiated. By stressing that appropriate explanations should refer to complex interactions, the arrangement-approach entails a focus on how different factors of the societal context are “crystallised” into configurations linked to high or low gender time inequality. For example, two regions with similar welfare states but different cultural family models (e.g., Denmark and Finland; Eastern and Western Germany) may show different patterns of paid and unpaid work.

A considerable body of multilevel research shows that gendered time use is affected by economic, political and cultural factors, without paying much attention to configurations of these factors. Nevertheless, such multilevel research precedes the search for configurations, carefully documenting the importance of these factors in cross-country and in multilevel studies. Reviews summarise the growing knowledge of institutional effects on women’s employment (Buchmann et al. 2002; Van der Lippe and Van Dijk 2002; Hegewisch and Gornick 2011) and on gendered divisions of house and family work (Bianchi and Milkie 2010; Cooke and Baxter 2010; Lachance-Grzela and Bouchard 2010, articles in Treas and Drobnic 2010). For example, existing knowledge of how resources in couples affect the division of labour (e.g., Gupta 2007) is in line with research showing that these resources are filtered through societal context (Blumberg and Coleman 1989; Iversen et al. 2005; Van der Lippe et al. 2011). Another example is that the welfare state affects women’s autonomy and thus how credibly they can threaten divorce (Breen and Cooke 2005). Institutions also moderate the effects of time-availability and relative resource (Fuwa 2004; Fuwa and Cohen 2007 Stadelmann-Steffen 2007; Stier and Lewin-Epstein 2007). For example, women in more conservative welfare regimes are less likely to turn egalitarian attitudes into an egalitarian division of housework (Geist 2005). Another study by Hook (2006), for instance, shows that the national level of women’s employment increases single men’s unpaid work, suggesting a cultural effect. Others interested in the cultural context study religion and find that Catholicism is associated with a more traditional division of labour (Voicu et al. 2009). Cultural family models are linked to women’s employment (Pfau-Effinger 2012) and to the division of housework (Pfau-Effinger 2010). Much of the research examines political factors. Work-family policies – such as leaves, childcare facilities, working time regulations, and flexible work options – have the potential to enhance women’s access

to paid work and support families in their caring function (Gornick and Meyers 2009; Hegewisch and Gornick 2011). Gendered time use more generally reflects the overall level of gender inequality (Blumberg and Coleman 1989; Fuwa 2004) and the welfare regime. Gender time inequality is smaller in social-democratic than in conservative regimes (Fuwa 2004; Geist 2005). Economic factors are shown to be important, too, for instance economic development (Gershuny and Sullivan 2003; Fuwa 2004; Van der Lippe et al. 2011) and the public sector (Iversen et al. 2005; Mandel and Semyonov 2006). Although research does not yet provide a completely coherent picture, it suggests that several aspects of the cantonal contexts are strong enough to affect cantonal gender time inequalities. The Swiss cantons show marked differences in family and social policy (Armingeon et al. 2004; Binder et al. 2004; Stadelmann-Steffen 2007; Bonoli 2008), in cultural family models (Pfau-Effinger 2005) and in overall gender inequality (Bühler 2001).

We use different factors to cover cultural, economic, political, and social-structural aspects that are known to be important for gendered time use. The cultural aspect is captured by *traditionalism*; the economic aspect by *public sector size*; the political aspect by *welfare spending* and by *political backing for gender equality*. Finally, a social-structural factor refers to demographic differences in *care demand* (cf. Sullivan and Gershuny 2001). Our choice of these five conditions is not to deny the importance of many other conditions, but with 26 cases there should at most be five conditions in fsQCA (Schneider and Wagemann 2012). In the following section, we briefly discuss these conditions by presenting the indicators used and how we coded the cantons.

3 Outcome and conditions

We use quantitative indicators to assign every canton a *membership value* in each condition and the outcome.³ A membership value ranges from 0 to 1 and indicates how well a given canton fits a given condition; with 1 indicating full membership (a “prototypical” member) and 0 no membership at all (a “prototypical” non-member). Our general strategy is to assign cases to conditions based on Switzerland as a reference point. Cantons with indicator values above the Swiss score are counted as “more in than out” of a given condition (i. e., assigned a membership value greater than 0.5).⁴ This procedure means that our fsQCA models will provide a “local explanation”

3 For the condition “political backing,” however, membership values were directly (qualitatively) assigned based on the procedure detailed in Epple (2012).

4 For gender time inequality (*D*), traditionalism (*T*), age-dependency ratio (*A*), and social welfare spending (*W*), the Swiss score would have artificially split a dense cluster of cantons. The threshold or mid-point was then shifted to the nearest, distinct gap in the distribution of the cantonal indicator scores. Between the thresholds (Table A1), membership values were assigned by linear interpolation (Thiem and Duşa 2012).

(Amenta and Poulsen 1994, 24) adapted and mostly confined to our specific cases, the Swiss cantons. The conditions and the outcome contain an implicit reference to Switzerland, and for example “large public sector” only means large compared with Switzerland as a whole. Table A1 (see Appendix) summarises the sets, the abbreviations, and the thresholds used. To see which cantons are prototypical members or non-members in the conditions, readers can consult Table A2 (see Appendix).

Gender Time Inequality (D). Membership in the set of cantons with (comparatively) high gender time inequality is the outcome (the explanandum). We estimate for men and women of working age (between 15 and 64) separately the proportion of total (paid and unpaid) work volume used for unpaid work. Working time volume simply is the sum of all working hours per week. Gender time inequality is then measured as the gender gap of these proportions.⁵ The estimation is based on the Swiss Labour Force Survey (SLFS) waves of 2004, 2007, and 2010, conducted by the Federal Statistical Office (FSO).⁶ Paid work hours are based on self-reported usual weekly employment hours, which is known to underestimate the amount of actual work hours (Schief 2003). Unpaid work hours are based on self-reported time use in 11 categories of housework and family work on the day preceding the interview. This is known to underestimate women’s unpaid work and overestimate men’s (Strub and Bauer 2002). The calculations yield a substantial level of gender time inequality: 26% of working time would hypothetically have to be shifted from paid to unpaid work (by men) or from unpaid to paid work (by women) in order to close the gender gap in time use. Gender time inequality is most pronounced in rural and Catholic cantons such as Nidwalden, Uri, Ticino, Zug, and Schwyz. At the opposite end are urban or French-speaking cantons with Basel-Stadt, Geneva, Neuchâtel, Zürich, and Vaud. The ranking is fairly consistent with the index of gender culture in Bühler (2001) and the cluster analysis in Gasser et al. (2013). Appenzell Innerrhoden has by far the highest gender time inequality, but the estimate is unreliable because of the lower sample size; it was therefore directly assigned as fully in the outcome of high gender time inequality, and not used as a threshold for being fully in the set.

Traditionalism (T). As a more general adherence to tradition as opposed to change, traditionalism is our proxy for cultural family models linked to the gender division of labour (Pfau-Effinger 2010; Van der Lippe et al. 2011). Comparisons of Swiss cantons document a clear association between gender culture and gender inequality (Bühler 2001). Family models in French-speaking cantons resemble the dual breadwinner/external care model; in German-speaking cantons they resemble the male breadwinner/female part-time care model (Pfau-Effinger 2005). In the Italian-

5 If U_m (U_f) denotes men’s (women’s) unpaid work volume and P_m (P_f) denotes men’s (women’s) paid work volume, the indicator can be written as: $D = P_m/(U_m+P_m) - P_f/(U_f+P_f) = U_f/(U_f+P_f) - U_m/(U_m+P_m)$.

6 To improve statistical estimates, we calculated the mean of the three years’ estimates. The data could not be pooled, as each of the survey has its own post-stratification weights (see FSO 2004).

speaking Ticino, a traditional family model predominates. Women are less likely employed but more likely full-time employed than in the rest of Switzerland (Losa and Origoni 2005). Our indicator is based on the *Swiss Electoral Studies* (Selects) data (Lutz 2008; FORS 2010) for the 2007 parliamentary elections. We use the mean of reported importance given to four issues: preservation of tradition, strong army, law and order, and equal chances for foreigners (at the micro-level, Cronbach Alpha is 0.63). Due to a “silent election,” no data were available for Nidwalden (Lutz 2008, 52). It was assigned the same membership value as Obwalden, based on their more general similarity.

Public Sector (P). The public sector is a gendered feature of the (formal) economy, linked to higher female employment levels (Iversen et al. 2005; Mandel and Semyonov 2006). Except in Bern (host of the capital), women account for more than half of public sector employees in all cantons (FSO 2013a). We therefore expect an increase in female labour demand from the public sector. Public sector size is measured by the number of public sector employees (in full-time equivalents) divided by the number of residents of working age (i. e., between 15 and 64) in 2008 (IDHEAP/BADAC 2013).

Welfare Spending (W). A stronger welfare state can support women’s employment through work-family policies (Van der Lippe and Van Dijk 2002; Hegwisch and Gornick 2011) and through making women less dependent on their family (Fuwa 2004; Iversen et al. 2005; Breen and Cooke 2005). We therefore expect an increase in female labour supply from the welfare state (Mandel and Semyonov 2006). The level of welfare spending is measured by the amount of spending on social welfare (by cantons and communes) per resident in 2007 (IDHEAP/BADAC 2013). It has the advantage of being a rather stable property. More specific policies may be changed and revised too frequently to show their slow impact on gender time inequality (Lachance-Grzela and Bouchard 2010). There are no comprehensive work-family policy indexes or gender-sensitive typologies adapted to the cantons. Previous research by Armingeon et al. (2004) even found it impossible to coherently adapt the standard welfare regime typology to cantons. Welfare spending has a significant overlap with public sector size but with notable exceptions.⁷ Uri and Jura have a rather large public sector but little welfare spending and the opposite holds for Glarus, Zug, Schaffhausen, and St. Gallen.

Political Backing (for Gender Equality) (B). Besides welfare spending, we also take a more comprehensive view of gendered political institutions. The relatively frequent public votes on referendums and initiatives constrain and guide political actors. We thus argue that voters’ backing for gender equality is an integral part of macro-level gender inequality in power (Blumberg and Coleman 1989). The index

⁷ Note that this overlap is not a problem in fsQCA, as long as (i) there are deviant cases which allow fsQCA to differentiate between the two conditions in the truth table (Table 1) and (ii) the overlap is not seen indicating a causal chain between the two conditions (cf. Baumgartner and Epple 2013).

is based on the history of cantonal plebiscites over issues related to gender equality and the calibration was based on qualitative assessment of the trends therein (detailed in Epple 2012). A similar measure by Bühler (2001) yields the same dichotomisation. Although she uses it to measure gender culture, we argue that referendums and initiatives are not mere opinion polls but binding political decisions that clearly affect policies and gendered political institutions. The frequent plebiscites make the electorate a central veto player that is not fully under the control of the political system and has therefore to be anticipated by political actors (Papadopoulos 2001). Given the substantive connection between traditionalism and political backing, the two conditions overlap substantially. One reason for our use of political backing, however, is precisely to uncover a discrepancy in this overlap: In Fribourg, Basel-Landschaft, and Ticino, strong political backing for gender equality co-occurs with strong traditionalism. In a macro-level analogue to “co-feminism” (Theunert 2013), these cantons profess a will to address gender equality politically but remain rather traditional in their attitudes.

Care Demand (A). This condition controls for demographic differences in care demand. Disparities in gender time inequality can arise from higher or lower care demand, if there are for example more children or frail elderly in a given canton. These are structural, not behavioural, differences in gender time inequality (Sullivan and Gershuny 2001). Age-dependency ratio is used as an indicator and denotes the ratio of non-working age residents per working-age residents (Eurostat 2013). It is based on the 2007 data about the cantonal age structure (FSO 2013b).

4 Method

Qualitative Comparative Analysis (QCA) was developed in an attempt to bridge the qualitative-quantitative divide and has recently been adapted to work with fuzzy sets (Ragin 2008). It is now regularly deployed to study Swiss cantons and a broad variety of topics in comparative sociology and politics.⁸ QCA and econometric methods are neither competitors nor mutually exclusive. QCA is a Boolean method that finds minimally complex configurations by dropping redundant conditions and configurations. Two core ideas are sufficiency and necessity: *A* is sufficient (necessary) for *B*, if all cases have higher (lower) membership values in *B* than in *A* (Schneider and Wagemann 2012). The results are written using Boolean notation. The presence of a condition (*A*) is indicated by its name; its absence is indicated by the name in lower case (*a*). If two conditions (*A* and *B*) occur together, this is expressed by simple concatenation (*AB*). If two conditions occur alternatively (*A* or *B*), this is written with a “+” (*A+B*). Finally, a sufficient condition is written with an arrow (*A* → *B*). For example, the claim that both *A* and *non-B* are sufficient for

8 The website www.compass.org lists the extensive literature using QCA.

Table 1 Combined truth table for high (*D*) and low gender time inequality (*d*)

Conditions					Outcome: <i>D</i>				Outcome: <i>d</i>				Cases
<i>T</i>	<i>P</i>	<i>W</i>	<i>B</i>	<i>A</i>	OUT	Con ₁	PRI	Con ₂	OUT	Con ₁	PRI	Con ₂	
1	0	1	0	0	1	0.99	0.94		0	0.76	0.06		ZG, SG
1	1	0	0	1	1	0.97	0.82	1	0	0.86	0.18	0.17	UR
1	0	0	1	1	1	0.97	0.83	1	0	0.85	0.17	0.73	BL
1	0	0	0	1	1	0.96	0.87		0	0.69	0.06		AR, AI
1	0	0	0	0	1	0.95	0.87		0	0.59	0.04		LU, SZ, OW, NW, SQ, GR, AG, TG, VS
1	1	1	0	1	0	0.93	0.41	0.65	1	0.95	0.59	1	BE
1	0	0	1	0	1	0.88	0.53	0.97	0	0.86	0.45	0.78	FR
1	0	1	0	1	0	0.87	0.41	0.56	1	0.91	0.59	1	GL, SH
1	1	1	1	1	1	0.81	0.46	1	0	0.83	0.54	0.16	TI
0	1	0	1	1	0	0.74	0.26		1	0.91	0.74		JU
0	1	1	1	0	0	0.51	0.1		1	0.94	0.9		ZH, GE
0	1	1	1	1	0	0.51	0.11		1	0.94	0.89		BS, VD, NE

Legend: *T*, Strong traditionalism; *P*, Large public sector; *W*, High welfare spending; *A*, High care demand; *B*, Strong political backing for gender equality OUT indicates whether the configuration of conditions is judged sufficient for the outcome; Con₁ denotes consistency (Ragin 2008); PRI is the Proportional Reduction in Inconsistency (Schneider and Wagemann 2012); Con₂ denotes consistency using only the cases in the given truth table row (Cooper and Glaesser 2011). For cantonal abbreviations, see Table A2. Reading example: The configuration *TPwbA* (second row) describes the case UR and is judged sufficient for *D* but no for *d*. This judgement is based on Con2 because Con₁ did not already allow a clear judgment (both Con₁ scores exceed 0.8).

Source: Own calculations based on the data in Table A2.

C translates into $(A+b) \rightarrow C$. A possible QCA result could look like $(AB+aC \rightarrow D)$: Depending on the presence or absence of A , either B or C is associated with D . The main advantages of QCA are (i) that it relates the outcome to *configurations* (the co-occurrence of several conditions) and (ii) that it relates the same outcome to different configurations, depending on the context (*equifinality*). This matches our theoretical expectation of “complex interactions” (Bühler 1998; Pfau-Effinger 2012).⁹ A third advantage is that throughout the analysis QCA retains a focus on the cases and leaves room for a broader discussion of them.

The starting point for the QCA is the *truth table* (see Table 1) that collects all the observed configurations and evaluates their sufficiency for the outcome with a measure called *consistency*. Consistency ranges between 0 and 1 and indicates whether a condition (or configuration) is sufficient for another. A peculiar feature of fuzzy logic is that a condition (or configuration) can be consistently sufficient for both the outcome and its negation. In Table 1, we therefore report consistency measures for both high and low gender time inequality (columns “Con₁”). We assign the outcome (columns “OUT” in Table 1) in a two-step procedure: The first is the consistency measure (Ragin 2008) with a threshold of 0.8. Only where this is not conclusive (i. e., consistency for D and d exceeds 0.8) we revert to a proposal made by Cooper and Glaesser (2011). They recommend the same consistency measure but based only on cases with membership value greater than 0.5 in the given truth table row (columns “Con₂” in Table 1). Again we set a threshold of 0.8. Another important feature of QCA is that it explicitly deals with *limited diversity* – the problem that not all logically possible combinations of conditions are empirically observed. We conduct a *Standard Analysis* (making use of so-called “easy counterfactuals”) and report the intermediate solutions (Ragin 2008; Schneider and Wagemann 2012). Our analysis uses the R-package (Thiem and Duşa 2012).¹⁰ Note that high and low gender time inequality (D and d) are analysed in two steps, yielding two separate solutions.

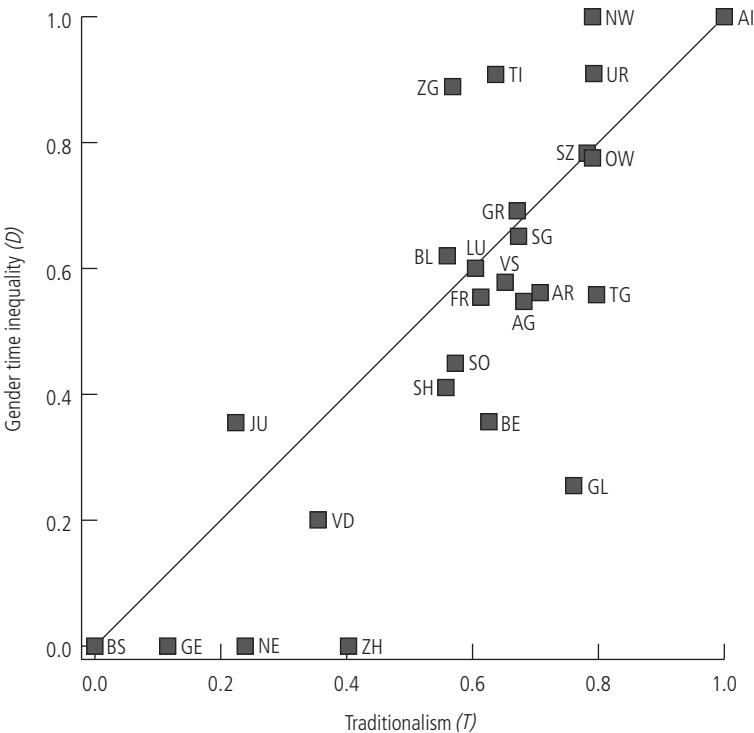
5 Empirical findings and discussion

Before turning to sufficiency, necessity is analysed in a separate step. The results show that strong traditionalism (T) is a necessary condition for high gender time inequality (D), with a consistency score of 0.92. This means that cases low on

9 QCA makes the assumption that there are no causal chains between the different conditions. If this were the case, the related method of CNA should be applied (see Baumgartner and Eppler 2013).

10 Directional expectations are that A and T are rather associated with D , and that W , P , and B are rather associated with d . The minimisation process is additionally constrained so that no simplifying assumption contradicts the previous finding of a necessary condition and so that no contradictory assumptions are made in the models for high and for low gender time inequality.

Figure 1 Relation between traditionalism (*T*) and gender time inequality (*D*)



Note: The plot shows that strong traditionalism is a (highly consistent) necessary condition for high gender time inequality. It would be a perfect necessary condition if all cases were below or on the diagonal. For cantonal abbreviations, see Table A2.
Source: Membership values in Table A2.

traditionalism tend to be low on gender time inequality, as shown in Figure1. If *T* were a perfectly consistent necessary condition for *D*, all cases would be located below the diagonal. For less pronounced gender time inequality, no single condition crosses the 0.9 threshold for being necessary.

Turning to sufficient conditions, the intermediate solution for comparatively high gender time inequality is *SI*.¹¹

$$(SI) \text{ } pabT + pTw + ATw + ATB \rightarrow D$$

11 The conservative solution is: *Tpw + aTpb + ATwb + ATPWB*. The parsimonious solution is: *TB + Tw + aT*.

Four different configurations are related to high gender time inequality (D). As a necessary condition, strong traditionalism (T) appears in all four configurations. In the first two configurations, a small public sector (p) combines either with low care demand (a) and weak political backing (b) or with low welfare spending (w). In the last two configurations, a high care demand (A) combines either with low welfare spending (w) or with strong political backing (B). Table 2 displays which cantons belong to which of the four configurations.

The intermediate solution $S2$ for comparatively low gender time inequality comprises two configurations.¹²

$$(S2) PBt + AWb \rightarrow d$$

Less pronounced time inequality (d) is linked to the co-occurrence of a large public sector (P), strong political backing for gender equality (B), and weak traditionalism (t). Alternatively, it can be linked to the configuration of a high care demand (A), higher welfare spending (W), and weak political backing (b).

Overall, the presented results support four broad conclusions. First, they show the importance of traditionalism. Cantons with weaker traditionalism show lower inequality (Figure 1). This strong link between gender inequality and cultural disparities is in line with previous research (Bühler 2001). Second, the results suggest that complex configurations are related to gender time inequality. This corresponds to the assumption of spatially heterogeneous processes (Duncan 1995; Snyder 2001): In different groups of cantons, different conditions are related to gender time inequality. Specifically, care demand (A) and economic context (P) distinguish the first two from the second two configurations in $S1$ and the first from the second in $S2$. Third, the results point to configurations that comprise both political-institutional (B and W) and cultural (T) factors. This corresponds to the idea of cantonal gender arrangements (Pfau-Effinger 2012). Fourth, political backing (B) and care demand (A) can have contradictory associations with inequality; traditionalism (T), public sector size (P), and welfare spending (W) have the expected direction of association, regardless of the configuration.

Table 2 reveals that the first two configurations in $S1$ ($pabT$ and pwT) are characterised by a weak public sector and strong traditionalism and cover mainly the same cases from Central and Eastern Switzerland. This geographical homogeneity is somewhat disrupted by Valais, Solothurn, and Aargau. Valais is a plausible geographical exception because of its peculiar position as Catholic and mostly French-speaking. Both configurations lack political support, either by weak political backing (b) or by lower welfare spending (w). Puzzling is the occurrence of a weak care demand (a) in the first configuration, which further research should pursue by in-depth studies of St. Gallen and Zug. It seems that even in a demographically propitious context, weak political support offsets gains in gender time equality.

12 The conservative solution is: $AtPB + ATWb + tPWB$. The parsimonious solution is: $t + AWb$.

Table 2 Configurations in solutions for high (S1) and low gender time inequality (S2)

	S1				S2	
	pabT	pwT	AwT	ATB	PBt	AbW
Luzern	x	x				
Schwyz	x	x				
Obwalden	x	x				
Nidwalden	x	x				
Solothurn	x	x				
Graubünden	x	x				
Aargau	x	x				
Thurgau	x	x				
Valais	x	x				
Zug	x					
St. Gallen	x					
Fribourg		x				
Appenzell AR		x	x			
Appenzell IR		x	x			
Uri			x			
Basel-Landschaft		x	x	x		
Ticino				x		
Zürich					x	
Basel-Stadt					x	
Geneva					x	
Neuchâtel					x	
Vaud					x	
Jura					x	
Bern						x
Glarus						x
Schaffhausen						x
Consistency	0.95	0.9	0.91	0.86	0.94	0.92
Raw Coverage	0.6	0.8	0.57	0.26	0.51	0.35
Unique Coverage	0.02	0.03	0.02	0.03	0.41	0.24

Note: The "x" indicate which cantons belong to which configurations. Overall consistency and coverage for solution S1 are 0.877 and 0.895; for solution S2 they are 0.922 and 0.758.

Legend: *pabT*, configuration of small public sector, low care demand, weak political backing, and strong traditionalism; *pwT*, configuration of small public sector, low welfare spending, and strong traditionalism; *AwT*, configuration of high care demand, low welfare spending, and strong traditionalism; *ATB*, configuration of high care demand, strong political backing, and strong traditionalism; *PBt*, configuration of large public sector, strong political backing, and weak traditionalism; *AbW*, configuration of high care demand, weak political backing, and high welfare spending.

Source: Own calculations based on Table 1.

The last two configurations in *S1* share a high care demand (*A*), thus comprising cantons with a high proportion of young or old residents. The first configuration (*AwT*) is coherent in its low welfare spending (*w*) and strong traditionalism (*T*). Unique to this configuration is only Uri (see Table 2). It could be argued that a configuration of weak welfare spending and high care demand is mainly possible in small cantons with close family ties (Appenzell Ausserrhoden and Innerrhoden are both small, too). The last configuration in *S1* (*ATB*) is interesting because it indicates a discrepancy between strong traditionalism (*T*) and political backing for gender equality (*B*). It is geographically heterogeneous with Basel-Landschaft and Ticino. In case Basel-Landschaft, the discrepancy between gender culture and political backing may stem from its location; from one side under the influence of the city Basel-Stadt, on the other side from very rural parts (Eppler et al. 2001).

The configurations in *S1* can be contrasted to those in *S2*. The first configuration in *S2* shows that even an egalitarian context (weak traditionalism *t* and political backing *B*) is not sufficient for low inequality, without institutional support via a large public sector. Covered by this configuration are the city-dominated cantons Basel-Stadt and Zürich as well as the French-speaking cantons Vaud, Neuchâtel, and Geneva (see Table 2). Being rural and Catholic (as are Fribourg and Valais that have high inequality), Jura is an exception in this group. It was also the first canton to have an office for gender equality. The configuration here is almost the “opposite” of the first configuration in *S1*, and this group of cantons is the counterpart to the cantons in Central and Eastern Switzerland. The *second* configuration in *S2* shows that a strong welfare state is associated with lower gender time inequality, even in the context of high care demand and weak political backing (*Ab*). Interesting here is the discrepancy between high welfare spending and weak political backing for gender equality, which may indicate a “general family support” model: Public policies grant social rights supporting mothers’ caring function but not their employment (Korpi 2000, 143). This configuration covers two cantons from Eastern Switzerland (Schaffhausen, Glarus) and Bern, with no obvious geographical pattern. In Bern, the peculiar configuration could stem from a strong urban centre pitted against large rural areas. In Glarus and Schaffhausen, the strong welfare state has historical roots. Glarus was industrialised early and was a social policy pioneer. Schaffhausen was later but heavily industrialised and had a strong left during the post-war period (Eppler 2001). In what follows some cantons are briefly portrayed because they are uniquely covered by one configuration only.

Ticino is a special case in many respects. It has the unique pattern of a larger gender gap in unpaid than in paid work (Gasser et al. 2013). Strong traditionalism suggests that the high care load is primarily borne by women. But Ticino is also a family policy innovator, unique in its attempt to construct a comprehensive family policy (Binder et al. 2004). These work-family policies do not translate into more equality, possibly because the care demand is skewed towards elderly people. Ticino

has the second highest old-age but the third lowest young-age dependency ratio.¹³ Another interesting aspect is the discrepancy between the political backing for gender equality and traditional gender culture (Bühler 1998; Losa and Origoni 2005). This could be a macro-level analogue to what has been called *co-feminism* (Theunert 2013): The public professes a will to address gender inequality (political backing *B*) but refuses changes in the personal realm (indicated by strong traditionalism *T*).

Geneva is a prototypical case for comparatively low gender time inequality, both in paid and unpaid work (Gasser et al. 2013). This dual-earner/external caregiver family model is mirrored in non-traditionalism and the backing for corresponding policies. A big public sector expands economic opportunities for women.

Uri is a prototype of traditional gender division of labour with a high gender gap in paid and unpaid work and is at the opposite of Geneva (Gasser et al. 2013). Weak institutional support co-occurs with a high care demand (by both young and elderly) and with strong traditionalism. It is instructive to compare the configurations of Uri (*ATbPw*) and Glarus and Schaffhausen (*ATbpW*). In contrast to Uri, the latter two have lower gender time inequality. The three cantons share a high care demand, strong traditionalism and a weak political backing, but differ on the size of public sector and the amount of welfare spending. The comparison shows that higher welfare spending can trump public sector size and suggests for Uri a path towards lower gender time inequality.

St. Gallen shows how a low care demand does not *per se* reduce gender time inequality without cultural or institutional support. A small public sector (*p*) together with weak political backing for gender equality (*b*) and a strong traditionalism (*T*) result in high gender time inequality, even in the propitious context of a low care demand (*a*).

Solothurn has low gender time inequality but shows exactly the configuration of other cantons with high gender time inequality (Luzern, Schwyz, etc.). This suggests that important conditions were neglected in our model. Moreover, there is no condition (nor the outcome) for which Solothurn can be said to be “mostly in” or “mostly out.” It seems that Solothurn completely eludes our set of conditions.

6 Conclusion

In the present study, we ranked the cantons with respect to gender time inequality. Ten out of 26 cantons were found to have lower gender time inequality than Switzerland as a whole: Geneva, Basel-Stadt, Zürich, Bern, Glarus, Solothurn, Schaffhausen, Vaud, Neuchâtel, and Jura. A considerable body of research already shows that context affects gendered time use. Against this background, we addressed two research gaps. First, subnational comparisons are often neglected in comparative

13 Own calculations based on FSO (2013b).

research. Second, little interest is shown in how contextual factors “crystallise” into *configurations* related to macro-level gender time inequality. Five contextual factors from different societal arenas (economy, politics, culture, social structure) were taken into account: traditionalism, public sector size, welfare spending, political backing, and care demand. Our focus was on the “big picture”: How is gender time inequality related to arrangements of these five conditions? To find the answer, we conducted a fuzzy-set Qualitative Comparative Analysis. Our approach inevitably has drawbacks; we had to forgo a multilevel approach, a life-course perspective, and the important intersection of gender and social class. These shortcomings offer promising avenues for future research, which could test more conditions and, above all, should aim to adapt nuanced indices or typologies (e.g., of work-family and tax policy) to the cantons. Qualitative-minded comparativists will note that our results offer many points of contact for future in-depth case studies, which could add more narrative to our results.

Our results suggest that strong traditionalism is a necessary condition for high gender time inequality, strengthening previous support for the role of cultural factors. But strong traditionalism alone is not sufficient for high inequality. It is sufficient only in the right supportive context of a small public sector, a weak welfare state, or a high care demand. Addressing these supportive conditions thus has the potential to mitigate the relation between traditionalism and inequality. This leads us to another observation that strengthens the idea of cantonal gender arrangements: Several different configurations relate to gender time inequality, and all but one comprise *both* political-institutional and cultural factors. Two further conclusions are suggested by the observation. First, there seems no way around political action in order to reduce gender time inequality. Second, changing a complex social problem like gender time inequality requires that a whole “bundle” of institutions be changed. The two conditions of care demand and political backing serve to illustrate the complexity: Both are positively related to gender time inequality in one configuration, and negatively in another. Given this potential for contradictory associations, it is particularly suggestive to note that building up welfare state support, strengthening the public sector, and weakening traditional family models are all three associated with lower gender time inequality in whichever configuration they occur. Proper policy recommendations, however, would naturally require further analyses of causal mechanisms, of potential side-effects, of costs and benefits, and of feasibility. But they also require knowledge about the right mix of institutions. Though we stop short of causal claims, our analysis takes a first step in this direction, indicating different “recipes” of institutional adaptation for different cantons. For future research, this highlights the importance of studying spatially heterogeneous processes at a subnational level.

7 References

- Amenta, Edwin, and Jane D. Poulsen. 1994. Where to Begin a Survey of Five Approaches to Selecting Independent Variables for Qualitative Comparative Analysis. *Sociological Methods & Research* 23(1): 22–53.
- Armingeon, Klaus, Fabio Bertozzi, and Giuliano Bonoli. 2004. Swiss Worlds of Welfare. *West European Politics* 27(1): 20–44.
- Baumgartner, Michael, and Ruedi Epple. 2013. A CNA Analysis of a Causal Chain: The Swiss Minaret Vote. *Sociological Methods & Research* October 24, 2013 0049124113502948, <http://smr.sagepub.com/content/early/2013/10/23/0049124113502948.abstract> (03.11.2013).
- Bianchi, Suzanne M., and Melissa A. Milkie. 2010. Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century. *Journal of Marriage and Family* 72(3): 705–725.
- Binder, Hans-Martin, Daniel Kübler, Cornelia Furrer, Bieri Oliver, Marc Helbling, and Jenny Maggi. 2004. *Familienpolitik auf kantonaler und kommunaler Ebene. Beiträge zur Sozialen Sicherheit. Forschungsbericht Nr. 9/04*. Bern: BBL.
- Blumberg, Rae L., and Marion T. Coleman. 1989. A Theoretical Look at the Gender Balance of Power in the American Couple. *Journal of Family Issues* 10(2): 225–250.
- Bonoli, Giuliano. 2008. The Impact of Social Policy on Fertility: Evidence from Switzerland. *Journal of European Social Policy* 18(1): 64–77.
- Breen, Richard, and Lynn P. Cooke. 2005. The Persistence of the Gendered Division of Domestic Labour. *European Sociological Review* 21(1): 43–57.
- Buchmann, Marlis C., Irene Kriesi, Andrea Pfeifer, and Stefan Sacchi. 2002. *Halb drinnen – halb draussen: Analysen zur Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz*. Zürich: Rüegger.
- Bühler, Elisabeth. 1998. Economy, State or Culture? Explanations for the Regional Variations in Gender Inequality in Swiss Employment. *European Urban and Regional Studies* 5(1): 27–39.
- Bühler, Elisabeth. 2001. Zum Verhältnis von kulturellen Werten und gesellschaftlichen Strukturen in der Schweiz. Das Beispiel regionaler Gemeinsamkeiten und Differenzen der Geschlechterungleichheit. *Geographica Helvetica* 56(2): 77–89.
- Cooke, Lynn P. 2007. Policy Pathways to Gender Power: State-Level Effects on the US Division of Housework. *Journal of Social Policy* 36(2): 239–260.
- Cooke, Lynn P., and Janeen Baxter. 2010. “Families” in International Context: Comparing Institutional Effects across Western Societies. *Journal of Marriage and Family* 72(3): 516–536.
- Cooper, Barry, and Judith Glaesser. 2011. Paradoxes and Pitfalls in Using Fuzzy Set QCA: Illustrations from a Critical Review of a Study of Educational Inequality. *Sociological Research Online* 16(3): 8, <http://www.socresonline.org.uk/16/3/8.html> (02.11.2013).
- Duncan, Simon. 1995. Theorizing European Gender Systems. *Journal of European Social Policy* 5(4): 263–284.
- Epple, Ruedi. 2001. Ein Kanton im Umbruch: Schaffhausen im 19. und 20. Jahrhundert. Pp. 16–137 in *Schaffhauser Kantonsgeschichte des 19. und 20. Jahrhunderts*, edited by Der Historische Verein des Kantons Schaffhausen. Schaffhausen: Kommissionsverlag Meier Buchverlag.
- Epple, Ruedi. 2012. Der Rückhalt gleichstellungspolitischer Forderungen in der Stimmbürgerschaft. Unpublished Manuscript, <http://lettres.unifr.ch/de/sozialwissenschaften/soziologie-sozialpolitik-und-sozialarbeit/forschung/forschungsprojekte/geschlechtsspezifische-ungleichheiten/working-paper.html> (02.11.2013).
- Epple, Ruedi, Anna C. Fridrich, Daniel Hagmann, Reto Marti, and Albert Schnyder (Hrsg.). 2001. *Nah dran, weit weg: Geschichte des Kantons Basel-Landschaft*. Liestal: Verlag des Kantons Basel-Landschaft.
- Eurostat. 2013. Glossary: Total-Age-Dependency Ratio. Luxembourg: Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Total-age-dependency_ratio (18.03.2013).

- FORS. 2010. Selects: Swiss National Election Studies. Dataset. Lausanne : FORS, www.selects.ch (02.11.2013).
- FSO (Federal Statistical Office). 2004. *Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE): Konzepte – Methodische Grundlagen – Praktische Ausführung*. Neuchâtel: FSO.
- FSO (Federal Statistical Office). 2013a. Betriebszählung: Institutionelle Einheiten nach Kanton und Wirtschaftssektor (NOGA 2008), Sektoren 2 und 3. Dataset. FSO: Neuchâtel, <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/06/02/blank/data.html> (18.03.2013).
- FSO (Federal Statistical Office). 2013b. Ständige Wohnbevölkerung (Total) nach Alter und Kantonen, 2007. Tabelle hs-d-01.02.01.01.23. Neuchâtel: FSO, <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/02/blank/data/01.html> (02.11.2013).
- Fuwa, Makiko. 2004. Macro-Level Gender Inequality and the Division of Household Labor in 22 Countries. *American Sociological Review* 69(6): 751–767.
- Fuwa, Makiko, and Philip N. Cohen. 2007. Housework and Social Policy. *Social Science Research* 36(2): 512–530.
- Gasser, Martin, Sarah Kersten, Michael Nollert, and Sebastian Schief. 2013. Geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der Arbeitswelt: Kantonale Muster der Zeitungleichheit. Unpublished Manuscript.
- Geist, Claudia. 2005. The Welfare State and the Home: Regime Differences in the Domestic Division of Labour. *European Sociological Review* 21(1): 23–41.
- Gershuny, Jonathan, and Oriel Sullivan. 2003. Time Use, Gender, and Public Policy Regimes. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 10(2): 205–228.
- Gornick, Janet C., and Marcia K. Meyers. 2009. Institutions that Support Gender Equality in Parenthood and Employment. Pp. 3–63 in *Gender Equality. Transforming Family Divisions of Labor*, edited by Erik O. Wright, Janet C. Gornick, and Marcia Meyers. New York: Verso.
- Gupta, Sanjiv. 2007. Autonomy, Dependence, or Display? The Relationship between Married Women's Earnings and Housework. *Journal of Marriage and Family* 69(2): 399–417.
- Hegewisch, Ariane, and Janet C. Gornick. 2011. The Impact of Work-Family Policies on Women's Employment: A Review of Research from OECD Countries. *Community, Work & Family* 14(2): 119–138.
- Hook, Jennifer L. 2006. Care in Context: Men's Unpaid Work in 20 Countries, 1965–2003. *American Sociological Review* 71(4): 639–660.
- IDHEAP/BADAC. 2013. BADAC – Zustand des Staates auf Niveau Schweizerischer Kantone. Datenbank Kantone, <http://www.badac.ch/db/db.php?intro=cantons&lang=De> (02.11.2013).
- Iversen, Torben, Frances Rosenbluth, and David Soskice. 2005. Divorce and the Gender Division of Labor in Comparative Perspective. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 12(2): 216–242.
- Korpi, Walter. 2000. Faces of Inequality: Gender, Class, and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare States. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 7(2): 127–191.
- Lachance-Grzela, Mylène, and Geneviève Bouchard. 2010. Why Do Women Do the Lion's Share of Housework? A Decade of Research. *Sex Roles* 63(11–12): 767–780.
- Losa, Fabio B., and Pau Origoni. 2005. The Socio-Cultural Dimension of Women's Labour Force Participation Choices in Switzerland. *International Labour Review* 144(4): 473–494.
- Lutz, Georg. 2008. *Eidgenössische Wahlen 2007: Wahlteilnahme und Wahlentscheid*. Lausanne: Selects-FORS.
- Mandel, Hadas, and Moshe Semyonov. 2006. A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries. *American Journal of Sociology* 111(6): 1910–1949.
- Mayntz, Renate. 2004. Mechanisms in the Analysis of Social Macro-Phenomena. *Philosophy of the Social Sciences* 34(2): 237–259.
- Papadopoulos, Yannis. 2001. How Does Direct Democracy Matter? The Impact of Referendum Votes on Politics and Policy-Making. *West European Politics* 24(2): 35–58.

- Pfau-Effinger, Birgit. 2005. Wandel der Geschlechterkultur und Geschlechterpolitiken in konservativen Wohlfahrtsstaaten – Deutschland, Österreich und Schweiz. *Gender politik online*, http://www.fu-berlin.de/sites/gpo/tagungen/Kulturelle_Hegemonie_und_Geschlecht_als_Herausforderung/Birgit_Pfau-Effinger_Wandel_der_Geschlechterkultur_und_Geschlechterpolitiken_in_konservativen_Wohlfahrtsstaaten_Deutschland_Osterreich_und_Schweiz/index.html (02.11.2013).
- Pfau-Effinger, Birgit. 2010. Cultural and Institutional Contexts. Pp. 125–146 in *Dividing the Domestic: Men, Women, and Household Work in Cross-National Perspective*, edited by Judith Treas and Sonja Drobnič. Stanford: Stanford University Press.
- Pfau-Effinger, Birgit. 2012. Women's Employment in the Institutional and Cultural Context. *International Journal of Sociology and Social Policy* 32(9/10): 530–543.
- Ragin, Charles C. 2008. *Redesigning Social Inquiry: Fuzzy Sets and Beyond*. London: University of Chicago Press.
- Schief, Sebastian. 2003. Arbeitszeiten in Deutschland – eine Frage der Messung. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 36(2): 187–198.
- Schneider, Carsten Q., and Claudius Wagemann. 2012. *Set-Theoretic Methods for the Social Sciences: A Guide to Qualitative Comparative Analysis*. New York: Cambridge University Press.
- Snyder, Richard. 2001. Scaling Down: The Subnational Comparative Method. *Studies in Comparative International Development* 36(1): 93–110.
- Stadelmann-Steffen, Isabelle. 2007. Der Einfluss der sozialpolitischen Kontexte auf die Frauenerwerbstätigkeit in der Schweiz. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 59(4): 589–614.
- Stier, Haya, and Noah Lewin-Epstein. 2007. Policy Effects on the Division of Housework. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice* 9(3): 235–259.
- Strub, Silvia, and Tobias Bauer. 2002. *Wie ist die Arbeit zwischen den Geschlechtern verteilt? Eine Untersuchung zur Aufteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit in Familien in der Schweiz und im internationalen Vergleich*. Bern: Eidg. Büro für Gleichstellung.
- Sullivan, Oriel, and Jonathan Gershuny. 2001. Cross-National Changes in Time-Use: Some Sociological (Hi)stories Re-examined. *The British Journal of Sociology* 52(2): 331–347.
- Theunert, Markus. 2013. *Co-Feminismus: Wie Männer Emanzipation sabotieren – und was Frauen davon haben*. Bern: Hans Huber Verlag.
- Thiem, Alrik, and Adrian Duşa. 2012. *Qualitative Comparative Analysis with R: A User's Guide*. Heidelberg: Springer.
- Treas, Judith, and Sonja Drobnič. 2010. *Dividing the Domestic: Men, Women, and Household Work in Cross-National Perspective*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Van der Lippe, Tanja, Judith de Ruijter, Esther de Ruijter, and Werner Raub. 2011. Persistent Inequalities in Time Use between Men and Women: A Detailed Look at the Influence of Economic Circumstances, Policies, and Culture. *European Sociological Review* 27(2): 164–179.
- Van der Lippe, Tanja, and Liset van Dijk. 2002. Comparative Research on Women's Employment. *Annual Review of Sociology* 28(1): 221–241.
- Voicu, Mălina, Bogdan Voicu, and Katarina Strapcova. 2009. Housework and Gender Inequality in European Countries. *European Sociological Review* 25(3): 365–377.

8 Appendix

Table A1 Conditions, indicators, and calibration thresholds

Name of Set		Indicator	Thresholds (fully out; cross-over; fully in)
High gender time inequality	<i>D</i>	Gender gap in proportion of total work volume (paid and unpaid) allotted to unpaid work. Years 2004, 2007, 2010.	23.12, 26.5, 32.67
Strong traditionalism	<i>T</i>	Average percentage of respondents giving high importance to five issues linked to traditionalism. Own calculations. Year 2007.	43.6, 57, 80.4
Large public sector	<i>P</i>	Number of public sector employees, in full-time equivalents per 100 residents. Year 2008.	3.99, 6.25, 7.76
High welfare spending	<i>W</i>	Spending on Social Welfare in Swiss Francs per resident. Year 2007.	1 051, 1 700, 3 764
Political backing for gender equality	<i>B</i>	Own calculations based cantonal results in 16 votes on issues related to gender equality. Years 1959–1999.	(Direct calibration, see Epple 2012)
Care demand	<i>A</i>	Age-dependency ratio: Number of residents aged under 15 or over 65 per residents of working age. Year 2007.	0.445, 0.47, 0.525

Source: Own calculations based on sources cited in Section 3.

Table A2 Fuzzy set membership values

Canton	Abbr.	<i>D</i>	<i>T</i>	<i>P</i>	<i>W</i>	<i>B</i>	<i>A</i>
Zürich	ZH	0	0.4	0.53	0.71	1	0
Bern	BE	0.36	0.63	1	0.54	0.4	0.64
Luzern	LU	0.6	0.6	0.28	0.27	0	0.44
Uri	UR	0.91	0.79	0.54	0.23	0	0.73
Schwyz	SZ	0.78	0.78	0	0.38	0	0.21
Obwalden	OW	0.78	0.79	0.26	0.01	0	0.42
Nidwalden	NW	1	0.79	0.08	0.11	0	0
Glarus	GL	0.25	0.76	0.26	0.64	0	0.68
Zug	ZG	0.89	0.57	0.26	0.53	0.4	0
Fribourg	FR	0.55	0.61	0.43	0.17	0.6	0.23
Solothurn	SO	0.45	0.57	0	0.37	0.4	0.48
Basel-Stadt	BS	0	0	1	1	1	0.68
Basel-Landschaft	BL	0.62	0.56	0.18	0.48	0.6	0.69
Schaffhausen	SH	0.41	0.56	0.38	0.7	0.45	0.76
Appenzell Ausserrhoden	AR	0.56	0.71	0.21	0.27	0.2	0.89
Appenzell Innerrhoden	AI	1	1	0	0.08	0	1
St. Gallen	SG	0.65	0.67	0.25	0.52	0	0.48
Graubünden	GR	0.69	0.67	0.32	0.18	0	0.35
Aargau	AG	0.55	0.68	0.16	0.24	0.2	0
Thurgau	TG	0.56	0.8	0.07	0.26	0	0.29
Ticino	TI	0.91	0.64	0.61	0.57	1	0.85
Vaud	VD	0.2	0.35	0.71	0.58	1	0.56
Valais	VS	0.58	0.65	0.1	0	0.4	0.39
Neuchâtel	NE	0	0.24	1	0.63	1	0.92
Geneva	GE	0	0.12	1	1	1	0.39
Jura	JU	0.36	0.22	0.54	0.44	1	1

Legend: *D*, high gender time inequality; *T*, strong traditionalism; *P*, large public sector; *W*, high welfare spending; *B*, strong political backing; *A*, high care demand.

Source: Own calculations based on sources cited in Section 3 and threshold values in Table A1.

Lohndiskriminierung beim Berufseinstieg. Eine quantitative Analyse für die Schweiz

Kathrin Bertschy^{*/**}, Philipp Walker^{*}, Annick Baeriswyl^{*} und Michael Marti^{*}

1 Einleitung und empirische Evidenz von Lohnungleichheiten

Die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen konnte gemäss international vergleichenden Analysen in den meisten Ländern und letzten Jahrzehnten massiv reduziert werden, wird aber nach wie vor auf 20–30% geschätzt (Blau und Kahn 1995; Altonji und Blank 1999; Arulampalam et al. 2004). Beobachtungen für die Schweiz zeigen, dass die durchschnittlichen Lohnunterschiede über den Zeitverlauf abgenommen und sich insbesondere in Tieflohnberufen verringert haben, dass die Arbeit von Frauen bei gleichem Beschäftigungsgrad aber nach wie vor 20–25% schlechter entschädigt wird als jene der Männer (Sousa-Poza 2004; Strub et al. 2008; Dini 2010; Strub und Stocker 2010). Ein beträchtlicher Teil der Unterschiede – rund 58% – lässt sich statistisch-ökonomisch erklären: mit persönlichen Qualifikationen, der beruflichen Stellung, Erfahrung oder ausgeübter Tätigkeit. Der unerklärbare Anteil – auch Diskriminierungseffekt genannt – wird auf 42% geschätzt. Im Ergebnis resultieren aus Lohndifferenz und nicht erklärbaren Anteilen Frauenlöhne, welche rund 10% unter denen ihrer Arbeitskollegen liegen, wobei diese Unterschiede nicht mehr anders als mit Geschlechterdiskriminierung erklärt werden können.

Bekannt ist der Wandel im Bildungsverhalten: Junge Frauen haben am stärksten von der allgemeinen Bildungsexpansion profitiert und im Hinblick auf den Erwerb allgemeiner Bildungszertifikate im Vergleich zu den Männern aufgeholt resp. diese in Teilen bereits überholt (Blossfeld 1985; Hradil 1999; Haerberlin et al. 2004, 32; SKBF 2010, 113). Zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs sollten demnach keine Lohnunterschiede ausgemacht werden können. Die höhere Bildungsbeteiligung der Frauen widerspiegelt sich aber bisher weder in ihren Ausbildungen entsprechenden Löhnen noch einer stärkeren Vertretung in höheren beruflichen Positionen (Eccles 2005; Leemann und Keck 2005). Zu beobachten ist zudem, dass sich trotz Bildungsexpansion junge Frauen und Männer bei der Ausbildungswahl nach wie vor stark an geschlechtsspezifischen Berufsbildern orientieren (Leemann und Keck 2005).

* Ecoplan, CH-3011 Bern, kathrin.bertschy@gmail.com, walker@ecoplan.ch, annick.baeriswyl@ecoplan.ch und marti@ecoplan.ch.

** Seminar für Soziologie, Universität Basel, CH-4051 Basel.

Die methodischen Grenzen vieler Analysen zur Erklärung von Lohnunterschieden liegen zum einen im nur annäherungsweise kontrollierbaren Einfluss der effektiven Berufserfahrung, da Erwerbsunterbrüche und die damit einhergehende Entwertung des Humankapitals nicht erfasst und dadurch das effektive Ausmass der Lohndiskriminierung u. U. überschätzt wird. Auch sind zum anderen Analysen auf dem Detaillierungsgrad von abgeschlossenen Ausbildungen oder ausgeübten Berufen selten, genauso wie messbare Angaben zu individuellen Fähigkeiten und Leistungen fehlen, womit nur sehr ungenaue Angaben über die Akkumulation von Humankapital vorliegen.

Auf Querschnittsdatensätzen basierende Analysen¹ vermögen zudem nicht aufzuzeigen, zu welchem Zeitpunkt im Erwerbsverlauf einer Kohorte Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern entstehen. Ob dieses Ergebnis von unterschiedlichen Karriereverläufen und als solche erst ein paar Jahre nach dem Arbeitsmarkteintritt erkennbar sind oder bereits zum Zeitpunkt des Arbeitsmarkteintritts bestehen, wurde für die Schweiz bisher nicht erforscht. Für die Schweiz existieren erste Auswertungen auf Basis einer Teilstichprobe der TREE-Daten, wonach junge Frauen bei vergleichbaren Bedingungen und Qualifikationen im Durchschnitt 10% weniger verdienen als Männer (Bertschy et al. 2007).

Analysen mit Daten aus Grossbritannien oder den USA zeigen, dass Frauen beim Berufseinstieg im Schnitt das gleiche Einkommensniveau aufweisen wie Männer, erhebliche Lohnunterschiede, welche nur zum Teil mit niedriger Humankapitalbildung erklärbar sind, erst später im Erwerbsverlauf feststellbar sind (Manning und Swaffield 2005). Studien mit Schulabgängern in Deutschland und Frankreich kommen zum Ergebnis, dass Lohndifferenzen bereits beim Berufseinstieg bestehen. Inwiefern diese Unterschiede diskriminierend resp. auf vorgelagerte Selektionsprozesse zurückzuführen sind und inwiefern sich die Ungleichheiten in den ersten Erwerbsjahren verändern, ist aber unklar. Moulin (2006) findet bei Schulabgängern des Jahres 1998 Lohnunterschiede als Folge von diskriminierenden, vorgelagerten Prozessen, wonach Frauen schlechter Zugang zu guten Berufsmöglichkeiten erhalten; innerhalb desselben ausgeübten Berufes zeigt sich aber keine Lohndiskriminierung. Analysen für Deutschland finden diskriminierende Unterschiede bereits beim Arbeitsmarkteintritt, wobei unklar ist, ob die Lohnunterschiede in den ersten Erwerbsjahren relativ konstant bleiben (Kunze 2002; Kunze 2005), sich weiter verstärken (vgl. Bispinck et al. 2008) oder sich insbesondere im Tieflohnbereich erhöhen (Fitzenberger und Kunze 2005).

Mit dem Jugendlängsschnitt TREE (Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben) liegt für die Schweiz erstmals eine Datensatz vor, welcher nicht nur eine Analyse der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern gleich unmittelbar

1 Analysen für den schweizerischen Arbeitsmarkt beruhen meist auf Auswertungen der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) oder der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE), vgl. Flückiger und Ramirez (2000), Bonjour und Gerfin (2001), Sousa-Poza (2002), Strub et al. (2008), Dini (2010).

beim Berufseinstieg ermöglicht, sondern auch detaillierte Angaben zu individuellen Fähigkeiten und Leistungen enthält. Auf Basis dieser Daten wird analysiert, inwiefern und warum Frauen bereits beim Berufseinstieg tiefere Löhne erzielen, welchen Einfluss formelle Qualifikationen oder Wertorientierungen haben und welche Rolle der ausgeprägten Geschlechtersegregation in Ausbildung- und Berufen zukommt.

Unser Beitrag ist in drei Schritte gegliedert: Erstens diskutieren wir die zentralen ökonomischen und soziologischen Theorien, die für die Analyse von Lohnunterschieden relevant sind, und leiten daraus unsere Hypothesen ab. Zweitens stellen wir den verwendeten Datensatz und die angewandte Methode zur Zerlegung von Lohnbestandteilen vor. Drittens analysieren wir, inwiefern Lohndiskriminierung bereits beim Einstieg ins Erwerbsleben existiert und diskutieren die Resultate.

2 Theoretischer Rahmen, Literatur und Hypothesen

Als theoretischer Rahmen für unsere Analysen dienen Theorien aus der ökonomischen und soziologischen Bildungs- und Arbeitsmarktforschung.

2.1 Ökonomische und soziologische Erklärungsansätze für unterschiedliche Entlohnung

Ökonomische Erklärungsansätze basieren auf der Humankapitaltheorie von Becker (1964) und Mincer (1974), wonach Ausbildung und Qualifikation der Lernenden als Investition ins Humankapital begriffen und Unterschiede in der Entlohnung mit verschieden hoher Akkumulation von Humankapital erklärt werden. Höhere Löhne von Männern – beim Berufseinstieg oder im späteren Erwerbsverlauf – müssten demnach auf eine höhere Qualifizierung dieser Männer zurückgeführt werden können. Dass Frauen weniger in ihre Ausbildung resp. in ihr Humankapital investieren als Männer, wird theoretisch unter anderem darin begründet, dass sie spätere familiäre Verpflichtungen antizipieren und sich auf absehbare Erwerbsunterbrechungen in ihrer Berufsbiografie einstellen, die eine lange Ausbildung als wenig ertragreich erscheinen liessen (Henneberger und Sousa-Poza 1999). Gemäss dieser Auffassung bevorzugen Frauen demnach in ihren Auswahlmöglichkeiten am Arbeitsmarkt solche Tätigkeiten, bei denen sich Beruf und Familie besonders gut vereinbaren ließen (vgl. u. a. Becker 1995), während Männer stärker auf eine kontinuierliche Erwerbsbiografie ausgerichtet sind und entsprechend mehr in ihre Qualifizierung investierten. Sowohl die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes als auch damit verbundene Lohnunterschiede lassen sich nach dieser Auffassung als Ergebnis unterschiedlicher ökonomisch rationaler Präferenzen von Frauen und Männern erklären.

Soziologische Arbeiten richten den Fokus auf die ungleiche Machtverteilung zwischen den Geschlechtern in Familie und Gesellschaft: Während auf unterschiedlicher Qualifikation basierende Lohnunterschiede sich gemäss oben stehenden An-

sätzen damit legitimieren lassen, dass sie auf einer unterschiedlichen Produktivität basieren, liefern sie aber keine Erklärung für diskriminierende Lohnunterschiede, d. h. dafür, dass Frauen bei gleicher Qualifikation und Produktivität nicht zu gleichen Konditionen eingestellt und beschäftigt werden wie Männer.

Die unter dem Begriff "Taste for discrimination" bekannte Diskriminierungstheorie von Becker (1971 [1957]) erklärt Einkommensdiskriminierung von Frauen mit negativen Präferenzen gegenüber der Beschäftigung von Frauen, wonach rational nicht begründbare Vorurteile der ArbeitgeberInnen für die Diskriminierung von Frauen verantwortlich sind. Unterstellt wird eine Diskriminierungsneigung auf Arbeitgeberseite in Erwartung von Nachteilen welche durch die Beschäftigung von Frauen befürchtet werden.

Theorien zur statistischen Diskriminierung (Phelps 1972; Arrow 1973; Spence 1973) gehen davon aus, dass geschlechtsspezifische Lohnunterschiede darauf beruhen, dass Frauen eher für weniger produktive und schlechter entlohnte Tätigkeiten eingestellt werden. Gemäss dieser Argumentation werden zur Bewertung einer Arbeitskraft Merkmale herangezogen, die nicht im Zusammenhang mit ihrer Produktivität stehen und stattdessen individuelle, gruppenspezifische und kulturelle Eigenschaften verwendet werden, um eine Selektion aus den potenziellen KandidatInnen vorzunehmen (Arrow 1973). In diesem Zusammenhang spielen beispielsweise Einschätzungen zur Häufigkeit von Berufsunterbrechungen, bei Frauen z. B. wegen Mutterschaft, eine Rolle. Diese Theorie mündet in einer generellen Diskriminierung der Frauen, sofern sich die Diskriminierung in Erwartung zukünftiger Erwerbsunterbrechungen gegen alle Frauen richtet (Phelps 1972).

2.2 Literatur zum Übergang an der zweiten Schwelle (Berufseinstieg) und zu vorgelagerten Selektionsprozessen im Ausbildungsverlauf

Die parallel in Berufsbildung und Arbeitsmarkt zu beobachtende Geschlechtersegmentierung gilt im Schweizer Arbeitsmarkt als einer der Haupttreiber der Lohnunterschiede. Dabei gilt es, die dem Arbeitsmarkteintritt vorgelagerten Selektionseffekte im Bildungssystem zu bedenken: Geschlechtsspezifische Selektionseffekte finden sich bereits früh im Bildungsverlauf. Bei der Selektion der Schülerinnen und Schüler in die Schultypen der Sekundarstufe I profitieren die Mädchen, indem sie bei vergleichbaren durchschnittlichen Schulleistungen häufiger einen Sekundarschulentscheid erhalten (vgl. Haeberlin et al. 2004). Beim Übertritt in den Arbeitsmarkt, welcher bei dualen Ausbildungssystemen für viele Jugendliche bereits mit der Lehrstellensuche beginnt, ist das Gegenteil zu beobachten: Um eine vergleichbar attraktive Lehrstelle zu erhalten, müssen Mädchen bessere schulische Qualifikationen ausweisen als Jungen und sich häufiger bewerben (Haeberlin et al. 2004; vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. 2009, 113).

Später ist eine (Selbst-)Selektion der Mädchen in Ausbildungen zu beobachten, welche in schlechter bezahlte Berufe mündet, indem sie sich in ihrer Auswahl

in hohem Masse auf frauentypische Ausbildungsstellen oder kürzere zwei- und dreijährige Lehrausbildungen beschränken und häufiger auf schulische Ausbildungsgänge ausweichen. Die Folgen sind weniger gut entlohnte Arbeitsstellen (Palamidis und Schwarze 1989, 121; Granato und Schittenhelm 2001; Imdorf 2005, 263; vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. 2009; 115), die zudem auch häufiger im tertiären Sektor liegen, wo mit Ausnahme der Gesundheitsberufe der Fachkräftemangel kleiner als in den vorwiegend von Männern erlernten Berufen des sekundären Sektors ist und der Druck, hohe Löhne zu zahlen aufgrund der tieferen Nachfrage nach Arbeitskräften, geringer ausfallen dürfte.²

Beim Übergang von der (Berufs-)Bildung in den Arbeitsmarkt verlagert sich die horizontale Segregation vom Ausbildungs- in den Arbeitsmarkt, wobei sich die Konzentration weiter verstärkt (Buchmann und Sacchi 1998; Müller und Shavit 1998), unter anderem daher, weil Männer frauendominierte Berufe wieder verlassen (Leemann und Keck 2005, 146). Die geschlechterspezifische (horizontale) Segregation ist in der Schweiz im internationalen Vergleich besonders hoch und in Männerberufen speziell ausgeprägt. Am deutlichsten zeigt sich dies bei der Überrepräsentation von Männern in manuellen Berufen, insbesondere in Handwerksberufen und Berufen im Produktionsbereich (Charles 2005, 32 ff.).

Aus Theorie und aktueller Forschung erwarten wir folgende Zusammenhänge:

Hypothese 1: Beim Berufseinstieg existiert keine Lohndiskriminierung innerhalb desselben Berufes

Hypothese 2: Es besteht eine vorgelagerte, indirekte Diskriminierung, indem Lohnunterschiede das Ergebnis der horizontalen Segregation der Lehrberufe sind.

3 Daten und Methode

Die empirische Überprüfung der Hypothesen erfolgt durch ökonometrische Auswertungen der Daten aus dem Schweizerischen Jugendlängsschnitt TREE (Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben).

2 Gemäss Beschäftigungsstatistik (BESTA) des Bundesamts für Statistik haben Betriebe in den Branchen des sekundären Sektors, wie etwa im Maschinenbau, der Herstellung von Metallerzeugnissen oder der Informatik – allesamt klar männertypische Berufe – deutlich grössere Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Mitarbeitenden mit Berufslehrausbildung oder Hochschulstudium als in den übrigen Branchen des tertiären Sektors, wo junge Frauen tendenziell ihre Berufsausbildungen absolvieren. Die Umfrageergebnisse von Manpower (2011) verdeutlichen den Zusammenhang von Segregation und Fachkräftemangel: Nirgends fehlen so viele Fachkräfte wie in stark segregierten Berufen. In männertypischen Berufen fehlen in folgender Reihenfolge am meisten Fachkräfte unter den Facharbeitenden: handwerkliche Berufe wie Elektriker, Maurer, Schreiner usw. (1. Rang), Management und Geschäftsführung (2.), Ingenieure (3.), IT-Spezialisten (4.), Techniker (5.). Der frauendominierte Bereich des Gesundheitspersonals folgt an sechster Stelle.

3.1 Lohnschätzung und Blinder-Oaxaca-Methode Dekompositionsverfahren

Für die Analyse der Lohnunterschiede von Berufseinsteigenden wird eine erweiterte Mincer-Lohnfunktion geschätzt (Mincer 1974). Gemäss der Mincer-Lohnfunktion werden mögliche Lohnunterschiede durch unterschiedliches Humankapital erklärt. Zusätzlich zu den zentralen Erklärungsfaktoren wie Erfahrung und Ausbildung umfasst eine erweiterte Mincer-Gleichung weitere Einflussgrössen, insbesondere soziodemografische Merkmale der Personen und Variablen zur Arbeitstätigkeit.

Die Messung der Lohndiskriminierung von Berufseinsteigerinnen erfolgt durch eine kontrafaktische Dekomposition. Diese Methode wurde von Blinder (1973) und Oaxaca (1973) entwickelt und gilt heute in der Literatur als Standardmethode zur Messung von Lohndiskriminierung (Jann 2008, 149).

Dazu werden in einem ersten Schritt getrennte Mincer-Lohngleichungen für Männer und Frauen geschätzt. Auf Basis der Schätzungen wird anschliessend die Differenz der mittleren Löhne der beiden Gruppen ermittelt und in einem zweiten Schritt in zwei Komponenten – einer erklärten und einer unerklärten – zerlegt.

Die Zerlegung erfolgt mittels einer Zwei-Felder-Dekomposition³. Bei der Dekomposition gehen wir von der Annahme aus, dass Koeffizienten β_* existieren, die den Einfluss spezifischer Eigenschaften auf den Lohn wiedergeben, wenn keine Diskriminierung vorhanden ist (β_* = nicht-diskriminierender Koeffizientenvektor). Unter dieser Annahme können die mittleren Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen geschrieben werden als

$$\Delta \text{lohn} = E(X_M)' \beta_M - E(X_F)' \beta_F = \underbrace{[E(X_M) - E(X_F)]' \beta_*}_{Q} + \underbrace{[E(X_M)'(\beta_M - \beta_*) + E(X_F)'(\beta_* - \beta_F)]}_{U}$$

Der erste Bestandteil des Lohnunterschiedes Q kann durch die unterschiedlichen Fähigkeiten bzw. Ausstattungen der Männer und Frauen (der einzelnen Subsamples) erklärt werden (Ausstattungseffekt). Der zweite Bestandteil U entsteht demgegenüber aufgrund einer unterschiedlichen Behandlung der Frauen und Männer bei gleicher Ausgangslage (Gruppeneffekte) und wird als Mass der Diskriminierung

3 Sämtliche Effekte wurden auch mit Hilfe der in der Literatur weit verbreiteten Drei-Felder-Dekomposition angewendet, in welcher zusätzlich zum Ausstattungseffekt und dem Gruppeneffekt noch ein Interaktionseffekt ausgewiesen wird. Der Interaktionseffekt zeigt jenen Teil, der sich dadurch ergibt, wenn Koeffizienten und Mittelwerte gleichzeitig verändert werden, z. B. wie sich der Durchschnittslohn der Männer ändert, wenn man ihnen die Ausstattungsmerkmale der Frauen gibt, oder wie sich der Durchschnittslohn der Männer verändert, wenn sie nach der Lohnstruktur der Frauen bezahlt werden. Auf den unerklärbaren Anteil (Gruppeneffekt) hat die zusätzliche Zerlegung jedoch keinen Einfluss. Zudem ist der Interaktionseffekt in unseren Schätzungen mehrheitlich negativ und nicht signifikant. Auf eine Darstellung der Drei-Felder-Dekomposition wird daher an dieser Stelle verzichtet.

verstanden.⁴ Als Referenzlohn ohne Diskriminierung⁵ wird die Lohngleichung der Männer verwendet.

3.2 Quantil-Regression und Dekomposition nach Machado und Mata

Verschiedene Arbeiten weisen auf Anwendungsgrenzen der Blinder-Oaxaca-Methode hin (vgl. Gosse 2002). Zentraler Kritikpunkt ist dabei, dass die Blinder-Oaxaca-Zerlegung die Lohndifferenzen in den Durchschnittslöhnen zeigt und somit keine Aussage über die Verteilung der Lohndifferenzen ermöglicht (vgl. bspw. Dolton und Makepeace 1987, sowie Munroe 1988). Aufgrund von Theorie und Empirie ist aber davon auszugehen, dass die Lohndiskriminierung in den einzelnen Lohnniveaus unterschiedlich ausfällt. Die empirische Literatur zeigt verschiedene Möglichkeiten auf, dieses Problem zu umgehen. Buchinsky (1994) schlägt vor, zusätzlich zu den Mittelwerten die Quintile bei der Dekomposition zu berücksichtigen. Einen anderen Ansatz schlagen Jenkins (1994) und Hansen und Wahlberg (1999) vor; dieser sieht den Einsatz der generalisierten Lorenz-Kurve vor.

In der Analyse werden Quantil-Regressionen nach Koenker und Bassett (1978) durchgeführt. Einerseits soll damit getestet werden, ob bei den Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern die Lohndiskriminierung in den einzelnen Lohnsegmenten unterschiedlich stark ausfällt. Andererseits ist gerade in stark segmentierten Berufen zu erwarten, dass die Männer und Frauen eher in unterschiedlichen Lohnniveaus tätig sind. Beim Modell für die Quantil-Regression wird angenommen, dass das bedingte Quantil vom logarithmierten Lohn linear in den Erklärungsfaktoren x ist. Formal ergibt das

$$\ln(w_i) = x_i\beta(\theta) + u_i(\theta) \text{ mit } q_\theta(\ln(w_i)|x_i) = x_i\beta(\theta)$$

Wobei $\ln(w_i)$ dem logarithmierten Lohn entspricht und $q_\theta(\ln(w_i)|x_i)$ für das geschätzte θ -Quantil des logarithmierten Lohnes steht. Weiter wird angenommen, dass der Fehlerterm $u_i(\theta)$ bei $q_\theta(u_i(\theta)|x_i)$ gegen null konvergiert. Die geschätzten Koeffizienten $\beta(\theta)$ ergeben sich aus der Minimalisierung der gewichteten absoluten Residuensumme (sum of weighted absolute residuals).⁶

4 Der unerklärte Teil enthält jedoch ebenfalls geschlechtsspezifische Unterschiede prinzipiell beobachtbarer, aber nicht berücksichtigter Lohn-Einfluss-Faktoren, wie z. B. Geschlechterunterschiede in der Risikoaversion oder Unterschiede in den Arbeitsinhalten innerhalb von Berufen. Diese Aspekte reduzieren nach den vorliegenden Erkenntnissen signifikant die geschätzte (unerklärte) Lohndifferenz.

5 Alternativ hierzu wurden die Dekompositionen ebenfalls mit gepoolten Schätzung (inkl. Dummy für das Geschlecht) gerechnet (vgl. Jann 2008). Dabei wird berücksichtigt, dass eine zweiseitige Diskriminierung existieren kann (positive und negative) Wir beschränken uns nachfolgend jedoch auf die üblichere Darstellung der Dekomposition mit Männerlöhnen als Referenzgrösse, welche in der Literatur häufiger angewandt wird und somit eine bessere Vergleichbarkeit unserer Ergebnisse ermöglicht.

6 Für weitere Informationen zur Quantil-Regression vgl. Dini (2010).

Für die Dekomposition der Lohndifferenzen aus der Quantil-Regression wird die von Machado und Mata (2005) vorgeschlagene Dekompositionsmethode mit einem alternativen Schätzer gemäss Melly (2005) angewendet, welche auf Quantils-Regressionen und einem Bootstrap-Ansatz beruht. So können Lohnunterschiede für jedes Quantil der Verteilung in eine erklärte und eine unerklärte Komponente zerlegt werden.

3.3 Daten und deskriptive Statistik

Der Schweizerische Jugendlängsschnitt TREE (TREE 2011) ist ein national und sprachregional repräsentatives PISA-2000-Follow-Up und national die erste und bisher einzige Erhebung mit Längsschnittcharakter, welche die nachobligatorischen Ausbildungsverläufe der Schulabgänger und deren Einstieg ins Erwerbsleben erfasst. Die Stichprobe beinhaltet gut 6000 Jugendliche, die im Jahr 2000 an der ersten Schweizer PISA-Befragung (BFS 2002; OECD 2002) teilgenommen und ihre obligatorische Schulzeit beendet haben. Der Datensatz umfasst jährlich wiederkehrende Nachbefragungen bis ins Jahr 2007. Im Jahr 2010 wurde eine weitere Panel-Erhebung durchgeführt. Die Daten bieten die Möglichkeit, die soziale Herkunft der Jugendlichen mit den Ausbildungs- und Erwerbsverläufen, mit persönlichen Qualifikationsmerkmalen und mit den auf dem Arbeitsmarkt erzielten Löhnen in Beziehung zu setzen. Variablen zu Werthaltungen und Rollenvorstellungen sowie tatsächlich gelebter Aufteilung von Erwerbs- und Hausarbeit in Paarbeziehungen ermöglichen die Untersuchung weitergehender Fragestellungen.

Die Analysen werden mit den BerufseinsteigerInnen der Jahre 2004–2010 durchgeführt. Auf der Basis eines gepoolten Datensets werden die Arbeitsmarkteintritte jener Jugendlichen analysiert, welche einen Ausbildungsabschluss auf Sekundarstufe II oder Tertiärstufe erworben haben, weniger als zwei Jahre Berufserfahrung mitbringen, die Erwerbstätigkeit als ihre Hauptbeschäftigung bezeichnen und einen Beschäftigungsgrad von mind. 50% aufweisen. Das Sample beinhaltet 1 603 Beobachtungen mit vorhandenen Lohnangaben.

Tabelle 1 zeigt die für die Analysen verwendeten Variablen und die deskriptive Statistik, die Definitionen der Variablen sind im Anhang (Tabelle A1) ersichtlich.⁷ Die Löhne basieren auf Angaben zu monatlichen Salären oder Stundenlöhnen, dank der Angabe der Wochenarbeitszeit in Stunden können sie auf Bruttomonatslöhne à 40-Stunden/Woche standardisiert werden. Diese standardisierten Bruttomonatslöhne betragen durchschnittlich 3 753 Franken pro Monat bei den Frauen und 4 058 Franken bei den Männern. Die Analyse der Arbeitsmarkteintritte und Löhne der BerufseinsteigerInnen erfolgt mit Daten der darauffolgenden übernächsten Längsschnitterhebung, d. h. jeweils 1–2 Jahre nach dem Erwerb des Ausbildungszertifikats auf Sekundarstufe II oder Tertiärstufe. Zu diesem Zeitpunkt verfügen die jungen

7 Bei allen präsentierten Auswertungen und Analysen handelt es sich um gewichtete, d. h. um Teilnahmewahrscheinlichkeiten korrigierte Angaben.

Tabelle 1 Deskriptive Statistik der verwendeten Stichprobe
(gewichtete Angaben)

Variable	Frau	Mann	Total
Durchschnittslohn (CHF)	3 753	4 058	3 908
Minimum Lohn (CHF)	2 154	2 095	2 095
Maximum Lohn (CHF)	14 205	18 940	18 940
Durchschnittslohn nach Segregationsniveau (CHF)			
Frauenanteil < 30%	3 707	4 066	4 028
Frauenanteil 30%–70%	3 747	4 007	3 872
Frauenanteil > 70%	3 762	4 170	3 824
Durchschnittliche Erfahrung (Monate)	7.73	7.77	7.75
Durchschnittliche PISA-Lesekompetenzen (Min.: 198.04, Max.: 790.88)	506	474	490
Durchschnittliche Note (Min.: 4, Max.: 6)	4.81	4.78	4.79
Höchster erworbener Ausbildungsabschluss (%)			
Anlehre	1	1	1
Lehrabschluss	75	75	75
Matur / Berufsmatur	14	17	16
Höhere Fachschule, Seminar	5	2	4
Universität, Fachhochschule	5	5	5
Lehrbetrieb (%)	29	43	36
Führungsposition (%)	14	14	14
Segregation: Frauenanteil im ausgeübten Beruf (%)	70	26	48
Erwerbspensum (%)			
Teilzeit 50%–90%	18	5	12
Vollzeit > 90%	82	95	88
Durchschnittlicher ISEI (Min.: 16, Max.: 88)	42.04	40.29	41.15
Sprachregion (%)			
Deutschsprachige CH	76	79	78
Französischsprachige CH	22	18	20
Italienischsprachige CH	2	3	2
Stadt (%)	57	52	54
Durchschnittliche Wertorientierungen (Min.: 1, Max.: 4)			
Intrinsisch	3.29	3.13	3.21
Extrinsisch	3.04	3.20	3.12
Partnerschaft/Familie	2.94	2.88	2.90

Quelle: eigene Berechnungen mit TREE-Daten der Wellen 2000 und 2004–2010.

Erwachsenen maximal über 2 Jahre Berufserfahrung, im Durchschnitt sind sie seit 7 Monaten erwerbstätig.

Der grosse Vorteil des verwendeten Datensatzes ist weiter, dass die Fähigkeiten und Ausbildungen des jungen Erwachsenen sehr detailliert erfasst sind. Das akkumulierte Humankapital kann über PISA-Testergebnisse zur Lesekompetenz⁸, über die Lehrabschluss- und Ausbildungsabschlussnoten (auf einer Skala von 4 bis 6 für die erfolgreich absolvierten Ausbildungen) sowie die (höchsten) absolvierten Ausbildungen abgebildet werden. Beim Berufseinstieg verfügen rund 75% der Stichprobe über einen Lehrabschluss, 16% über eine Berufsmatur oder eine gymnasiale Matur (Letztere vorerst ohne weiterführende Ausbildung), knapp 5% über einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss und knapp 4% über einen Fachschulabschluss oder eine höhere Berufsprüfung (Tertiär B). Die Verteilung der erlernten Berufe ist ähnlich derjenigen der Statistik der beruflichen Grundbildung (BFS 2007).

Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern fallen auf den ersten Blick gering aus: Frauen verfügen häufiger über eine gymnasiale Matur oder einen Tertiär-B-Abschluss, die Männer haben häufiger eine Berufsmaturität abgeschlossen. Die Frauen weisen aber bessere formale Qualifikationen vor. Die Abschlussnoten unterscheiden sich zwar kaum, Frauen verfügen aber im Schnitt über deutlich bessere Lesekompetenzen als ihre Schulkollegen. Der Unterschied von durchschnittlich 32 Score-Punkten entspricht nahezu einer halben von insgesamt 5 Kompetenzstufen im Bereich Lesen (BFS 2002, 24–25).

Die ausgeprägte Geschlechtertrennung in (Berufs-)Bildung zeigt sich bei den erlernten Berufen, wo einzelne Ausbildungen klar oder sogar ausschliesslich einseitig besetzt sind, wie z. B. die Elektromonteur oder die Medizinischen Praxisassistentinnen. Am häufigsten vertreten ist die kaufmännische Lehre: 22% der Stichprobe haben einen Abschluss als Kauffrau/Kaufmann. Die 20 häufigsten absolvierten Berufsbildungen und die 5 häufigsten Tertiärabschlüsse sowie die jeweiligen Restkategorien werden als Dummy-Variablen in die Schätzungen aufgenommen.⁹

Die beruflichen Tätigkeiten wurden anhand der internationalen Berufsnomenklatur ISCO klassiert. Für die Analysen wird eine Aggregation auf 24 Kategorien verwendet. Bei den erfassten Angaben handelt es sich um die ausgeübten Tätigkeiten, welche nicht zwingend deckungsgleich mit den Ausbildungen sind. AbsolventInnen einer kaufmännischen Lehre können in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen und dementsprechend anderen ISCO-Kategorien klassiert sein; und beispielsweise in der Geschäfts- und Projektleitung, in einem kaufmännischen Beruf auf einer Bank oder Versicherung oder in der Administration tätig sein, oder den erlernten Beruf verlassen und eine andere Tätigkeit ausüben. Die aggregierten ISCO-Kategorien erfassen diese Tätigkeiten und ermöglichen einen Vergleich verschieden anspruchsvoller

8 International vergleichbare Skala der PISA-Befragung 2000 (BFS 2002).

9 Deskriptive Angaben zu Ausbildungsabschlüssen und Tätigkeiten vgl. Anhang (Variablendefinition).

Berufskategorien. Weiter sind Merkmale wie die Firmengrösse erfasst, ob jemand eine Führungsfunktion ausübt (14%) oder Teilzeit arbeitet (Frauen mit 18% häufiger als Männer mit 5%) und ob die befragte Person beim Lehrbetrieb weiterbeschäftigt wird (36%), also bereits über mehr betriebspezifische Berufserfahrung verfügt.

Die berufliche Segregation wird auch in den ISCO-Kategorien deutlich sichtbar – 22% der Männer arbeiten in der Berufskategorie, welche u. a. Metallbau und Elektromechanik umfasst, bei den Frauen sind es nur 2%. Auf der anderen Seite gibt es Berufskategorien, in denen der Frauenanteil deutlich überwiegt, z. B. in der Administration mit 24% vs. 11% bei den Männern, und in denen fast ausschliesslich Frauen tätig sind (Coiffeur[-euse] und KosmetikerIn). Die Geschlechtertrennung bei den Tätigkeiten fliesst zusätzlich über den Frauenanteil innerhalb des ausgeübten Berufes in die Analysen ein.

Der Datensatz enthält Aussagen zu Wertorientierungen¹⁰ der jungen Erwachsenen, welche zum Analysezeitpunkt (Berufseinstieg) gemacht wurden. Aus diesen Angaben wurden mittels Hauptkomponentenanalyse jene Items ermittelt, welche ähnlichen Dimensionen abbilden. Daraus wurden drei verschiedene Indizes gebildet, welche die intrinsische (z. B. «eine Arbeit haben, die mir das Gefühl gibt, etwas Sinnvolles zu tun») und extrinsische (z. B. «viel Geld verdienen, guter Lohn») Arbeitsmotivation sowie die Wertorientierung Partnerschaft/Familie abbilden.

4 Resultate

4.1 Schätzung der Lohndifferenzen und der Lohndiskriminierung beim Berufseinstieg
Tabelle 2 zeigt die Schätzergebnisse der gepoolten OLS-Schätzung sowie die OLS-Schätzungen getrennt für beide Geschlechter. Die erste Spalte (Schätzungen 1, 3, 5) zeigt die Schätzergebnisse bei Kontrolle der absolvierten Ausbildungen, die zweite Spalte (Schätzungen 2, 4, 6) bei zusätzlicher Kontrolle der ausgeübten Tätigkeiten. Das Geschlecht erklärt je nach Schätzgleichung 4.7% bis 5.7% der Bruttolohnunterschiede. Diese Schätzungen berücksichtigen jedoch noch nicht, dass sich die Ausstattungsmerkmale zwischen den Geschlechtern nicht nur unterscheiden, sondern auch unterschiedlich auf den Lohn auswirken können.

Erst die getrennten Regressionsschätzungen der Bruttolöhne für Frauen und Männer bilden die Basis für die Zerlegung der Lohnunterschiede in einen durch Ausstattungsmerkmale erklärten und einen nicht erklärten Anteil der Lohndifferenz (vgl. Tabelle 3). Unter Kontrolle der Ausstattungsmerkmale beträgt die effektive

10 Die Fragestellung lautet: «Wenn Sie an Ihre Zukunft denken, was ist Ihnen da wichtig?» Für verschiedene Aussagen wie z. B.: «Viel Geld verdienen, guter Lohn» / «Einen Beruf haben mit guten Aufstiegsmöglichkeiten» / «Eine Arbeit haben, die mir das Gefühl gibt, etwas Sinnvolles zu tun» / «Heiraten oder in einer festen Partnerschaft leben» / «Kinder haben» standen die Antwortkategorien 1 (völlig unwichtig), 2 (eher unwichtig), 3 (eher wichtig), und 4 (sehr wichtig) zur Verfügung.

Tabelle 2Loglineare Regressionsschätzungen und Lohndekomposition

	Alle		Frauen		Männer	
	Ausbildungen kontrolliert	Ausbildungen + Erwerbstätig- keit kontrolliert	Ausbildungen kontrolliert	Ausbildungen + Erwerbstätig- keit kontrolliert	Ausbildungen kontrolliert	Ausbildungen + Erwerbstätig- keit kontrolliert
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Frau	−0.057 ***	−0.047 ***				
Erfahrung	0.002	0.000	0.005	0.000	0.000	−0.001
Erfahrung (quadratic)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Schultyp	0.029 **	0.031 **	0.019	0.009	0.027	0.037 **
PISA-Lesekompetenzen	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Note	0.001	0.011	−0.013	−0.025	0.004	0.021
Höchster erworbener Ausbildungsabschluss (Referenz: berufliche Grundbildung)						
Matur/Lehre mit Berufsmatur	0.008	0.006	0.008	−0.003	0.010	0.017
Höhere Fachschule, Lehrerseminar	0.314 ***	0.260 ***	0.340 ***	0.273 ***	0.297 ***	0.273 ***
Universität, Fachhochschule	0.366 ***	0.283 ***	0.395 ***	0.277 ***	0.357 ***	0.311 ***
20 am häufigsten erlernte Lehrberufe und 5 häufigste Tertiärabschlüsse (Referenz: Kaufmännische(r) Angestellte(r))						
SchreinerIn	0.049	0.107 *	−0.148 ***	0.029	0.127 **	0.152 **
AutomatikerIn	0.052	0.045	0.000	0.000	0.142 ***	0.094 **
PolymechanikerIn	0.053	0.055	−0.019	−0.012	0.130 **	0.097 *
Büroangestellte(r)	−0.076 **	−0.095 ***	−0.088 **	−0.099 ***	−0.116 **	−0.171 ***
Handelsdiplomandin	−0.057 **	−0.054 **	−0.093 ***	−0.078 **	0.088 **	0.084 *
Detailhandelsangestellte(r)	−0.068 ***	−0.036	−0.078 ***	−0.007	−0.025	−0.018
Pharma-AssistentIn	−0.059 ***	−0.081 ***	−0.070 ***	−0.071 ***	0.000	0.000
VerkäuferIn	−0.136 ***	−0.116 ***	−0.163 ***	−0.112 **	−0.102	−0.082
Koch/Köchin	−0.049 *	0.010	−0.067	0.037	0.020	0.033
Coiffeur(-euse)	−0.158 ***	−0.099 **	−0.190 ***	−0.095 **	−0.136 ***	0.114
Andere (Lehrberufe)	0.066 ***	0.040	0.047	0.049	0.000	0.000
Andere (Tertiärabschlüsse)	−0.039 *	−0.029	−0.073 ***	−0.024	0.035	0.015
Alter	−0.013 **	−0.015 ***	−0.016 *	−0.014	0.000	−0.006
Alter (quadratic)	0.000 **	0.000 ***	0.000 *	0.000	0.000	0.000
Migrationshintergrund	0.048 **	0.033 *	0.047 **	0.030	0.047	0.036
Partnerschaft	0.017	0.018	0.010	0.005	0.031	0.041
ISEI	0.000	0.000	0.001	0.001 *	−0.001	−0.001
Französischsprachige CH	−0.017	−0.014	−0.034 ***	−0.027 **	−0.003	0.005
Italienischsprachige CH	−0.129	−0.123 ***	−0.144 ***	−0.139 ***	−0.122 ***	−0.117 ***
Stadt	0.015	0.014	0.019	0.025 **	0.006	0.001
Wert intrinsisch	−0.010	−0.011	0.011	−0.001	−0.024 *	−0.025 *
Wert extrinsisch	0.012	0.012	0.009	0.006	0.004	0.010
Wert Partnerschaft/Familie	0.000	0.000	−0.005	−0.007	0.008	0.009
Erwerbstätigkeit nach ISCO (Referenz: Administration)						
Direktion, Geschäftsleitung usw.		0.067 *		0.061		0.041
InformatikerIn		0.088		−0.044		0.103
IngenieurIn		0.015		0.043		−0.013

Fortsetzung der Tabelle 2 auf der nächsten Seite.

Fortsetzung der Tabelle 2.

	Alle		Frauen		Männer	
	Ausbildungen kontrolliert	Ausbildungen + Erwerbstätig- keit kontrolliert	Ausbildungen kontrolliert	Ausbildungen + Erwerbstätig- keit kontrolliert	Ausbildungen kontrolliert	Ausbildungen + Erwerbstätig- keit kontrolliert
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
DozentIn und PädagogIn		0.201 ***		0.254 ***		0.090
Unternehmensberatung usw.		-0.016		0.030		-0.081 *
<i>SozialarbeiterIn</i>		0.024		0.089 *		-0.050
TechnikerIn		0.030		-0.015		0.044
Medizinische(r) AssistentIn usw.		0.015		0.006		0.116 *
Primarlehrkraft		0.058		0.120 ***		-0.045
Kaufmännische Berufe		0.024		0.049 **		0.011
Gastronomie		-0.085 **		-0.121 ***		-0.039
<i>FriseurIn, KosmetikerIn</i>		-0.079 **		-0.097 **		-0.266 **
VerkäuferIn		-0.036		-0.064 **		-0.006
Gartenbau, Landwirtschaft, FloristIn		-0.095 **		-0.136 ***		-0.021
Bau- und Baunebengewerbe		0.068		-0.035		0.077
Metallbau, ElektromechanikerIn usw.		0.014		0.002		0.038
Lebensmittelberufe, SchreinerIn		-0.115 **		-0.173 ***		-0.064
Andere		-0.031		-0.038		-0.002
Firmengrösse Anzahl Mitarbeiter (Referenz: < 10)						
Firmengrösse unbekannt	0.039	0.020	-0.040	-0.055	0.129 **	0.094 *
Firmengrösse 10–49	0.041 ***	0.034 **	0.023	0.011	0.068 ***	0.059 **
Firmengrösse 50–249	0.029	0.027	0.017	0.013	0.055 *	0.048
Firmengrösse > 250	0.083 ***	0.072 ***	0.075 ***	0.078 ***	0.110 ***	0.096 ***
Lehrbetrieb	0.002	-0.002	0.007	0.014	0.004	-0.005
Führungsposition	0.003	-0.006	-0.013	-0.013	0.011	0.003
Segregation: Frauenanteil	0.000	0.000	-0.001 ***	-0.001	0.000	0.001
Teilzeit 50%–90%	0.053	0.051 **	0.051 **	0.043 **	0.126	0.132 **
Einstiegsjahr / Analysejahr (Referenz: 2004)						
2005	0.028	0.017	0.011	-0.010	0.050	0.028
2006	0.086 *	0.080 *	0.084	0.050	0.103	0.104 *
2007	0.109 **	0.109 **	0.194 ***	0.154 ***	0.070	0.093
2010	0.079	0.089	0.145 *	0.106	0.118	0.157
Konstante	9.601	9.903 ***	10.402 ***	10.132 ***	7.721 ***	8.553 ***
Anzahl (N)	1 603	1 603	982	982	621	621
Adjusted r^2	0.549	0.57	0.545	0.597	0.549	0.569
AIC (Akaike information criterion)	-1 841.5	-1 923.6	-1 168.4	-1 266.6	-717.2	-727.4

 * = signifikant bei $\alpha \leq 0.1$; ** = signifikant bei $\alpha \leq 0.05$; *** = signifikant bei $\alpha \leq 0.01$.

 Hinweis: Gewichtete, d.h. um Teilnahmewahrscheinlichkeit korrigierte Schätzungen, unstandardisierte Koeffizienten. Nicht signifikante Variablen, welche auf ungewichteten Fallzahlen $n < 30$ beruhen, werden nicht ausgewiesen. Zwar signifikante Ergebnisse, welche aber auf zu geringen Fallzahlen beruhen, werden kursiv dargestellt, falls $n > 10$. Die Schätzungen führen zu robusten Varianzen.

Quelle: Eigene Berechnungen mit TREE-Daten der Wellen 2000 und 2004–2010.

Lohndifferenz 7.8% oder 300 Franken/Monat. 23% der Differenz (1.8% von 7.8%) lassen sich mit kontrollierten Variablen und u. a. der Ausbildungswahl erklären. Kontrolliert man nicht nur für die absolvierten Ausbildungen, sondern auch für die ausgeübten Erwerbstätigkeiten, sinkt der erklärbare Anteil auf gerade noch 7% der Lohndifferenz. Der restliche Teil der Differenz bleibt unerklärbar, das ist derjenige Anteil, den Frauen mehr verdienen müssten, um genauso wie Männer entlohnt zu werden, der üblicherweise als Lohndiskriminierung bezeichnet wird. Diese wird in unserem Modell auf rund 7.3% geschätzt.

Als lohnrelevante Erklärungsfaktoren erweisen sich neben dem Geschlecht die erworbenen Ausbildungen, das Alter beim Berufseinstieg, das Jahr des Einstiegs, der auf Sekundarstufe II besuchte Schultyp, einzelne Berufskategorien, die Firmengrösse und die Sprachregionen. Nimmt man alle Faktoren zusammen und betrachtet ihren Einfluss auf den Lohn, können 60 Prozent der Variation der Frauenlöhne und 57 Prozent der Variation der Männerlöhne erklärt werden (vgl. r -Quadrat in Tabelle 2, Schätzungen [4] und [6]).

Der Einfluss der einzelnen Faktoren ist bei Männern und Frauen oft unterschiedlich hoch (d. h. die Koeffizienten sind unterschiedlich gross oder unterscheiden sich in der Signifikanz). Dies ist zum Beispiel bezüglich dem auf Sekundarstufe I besuchten Schultyp so, welcher sich bei den Männern in einem höheren Lohn widerspiegelt (Schultyp mit erweiterten Anforderungen). Bei der Firmengrösse werden in Betrieben mit zahlreichen Mitarbeitenden höhere Löhne erzielt. Dieser Effekt ist bei den Männern grösser, bei den Frauen manifestiert er sich erst ab einer Firmengrösse von mehr als 250 Mitarbeitenden. Im Vergleich zur Deutschschweiz liegt in der italienischsprachigen Schweiz das Lohnniveau für beide Geschlechter tiefer, demgegenüber in der französischsprachigen für Frauen, nicht aber für Männer geringere Bruttolöhne resultieren.

Entscheidenden Einfluss bei den Ausstattungsmerkmalen haben die absolvierten Ausbildungen und die Berufstätigkeiten, nicht aber die formalen Qualifikationen und Fähigkeiten (Lesekompetenzen, Abschlussnoten), welche keinen signifikanten Einfluss auf die Lohnhöhe ausweisen.

Männer, die es als «sehr wichtig» empfinden, «eine Arbeit zu haben, die Ihnen das Gefühl gibt, etwas Sinnvolles zu tun» verdienen rund 5% weniger als solche, die das als «eher unwichtig» einstufen. Mit Ausnahme einer starken Ausprägung der intrinsischen Arbeitsmotivation, welche bei Männern die Lohnhöhe negativ beeinflusst, zeigen die weiteren Wertorientierungen zu Familie/Partnerschaft oder zur extrinsischen Motivation keinen Einfluss auf die Lohnhöhe. Dieses Ergebnis darf jedoch nicht dahingehend interpretiert werden, dass diese Wertorientierungen überhaupt keine Rolle spielen. Es ist nicht auszuschliessen und in der Empirie auch mehrfach bestätigt, dass Werthaltungen bereits vor der Berufswahl ausschlaggebend sein können, indem Frauen (oder auch Männer) mit ausgeprägten Präferenzen für Familie bereits bei der Ausbildungswahl oder später bei der Wahl des Arbeitgebers

Tabelle 3 Loglineare Regressionsschätzungen und Lohndekomposition

			Ausbildungen kontrolliert (Standardfehler)		Ausbildungen + Erwerbs- tätigkeit kontrolliert (Standardfehler)	
Geschätzter	Männer	(CHF)	3 976	(36.778)	3 976	(35.725)
Durchschnittslohn	Frauen	(CHF)	3 677	(26.926)	3 677	(25.425)
Dekomposition	Differenz	(%)	7.82	(0.012)	7.82	(0.011)
	Erklärt	(%)	1.83	(0.017)	0.50	(0.019)
	Nicht erklärt	(%)	5.99	(0.019)	7.33	(0.020)

Hinweis: Gewichtete, d. h. um Teilnahmewahrscheinlichkeit korrigierte Schätzungen. Nicht signifikante Variablen, welche auf ungewichteten Fallzahlen $n < 30$ beruhen, werden nicht ausgewiesen. Zwar signifikante Ergebnisse, welche aber auf zu geringen Fallzahlen beruhen, werden kursiv dargestellt, falls $n > 10$. Die Schätzungen führen zu robusten Varianzen.

Quelle: Eigene Berechnungen mit TREE-Daten der Wellen 2000 und 2004–2010.

jene Optionen wählen, von welchen sie später eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erwarten. Dass Aussagen zur Wertorientierung zudem vom tatsächlich gelebten Rollenmodell abweichen können, lässt die Aufteilung der Haushalts- und Erwerbsarbeit mit einem Subsample derjenigen Befragten, die einer Partnerschaft leben,¹¹ vermuten: Die tatsächlich gelebte Arbeitsteilung entspricht weniger den geäußerten Wertorientierungen als vielmehr den gesellschaftlichen Normen, indem Frauen einen signifikant höheren Anteil der Familien- und Hausarbeit übernehmen, selbst wenn sie vollzeiterwerbstätig sind oder einen grösseren Anteil des Haushaltseinkommens erwirtschaften als ihr Partner. Dies bestätigen auch die befragten Männer.

Der nicht berücksichtigte Einfluss der Werthaltungen auf Ausbildungs- und Berufswahl kann zur Folge haben, dass die nicht erklärbaren Lohnunterschiede eher überschätzt werden. Andere nicht berücksichtigte Faktoren könnten zudem Geschlechterunterschiede in den Risikopräferenzen sein, wonach Frauen z. B. geringere Präferenzen für variable Lohnsysteme haben – obwohl sich solche gegeben ihren Qualifikationen auszahlen würden – und stattdessen Fixlohnsysteme bevorzugen. Dass Risikopräferenzen lohnrelevant sind und sich zwischen den Geschlechtern unterscheiden, haben z. B. Le et al. (2011) gezeigt. Dennoch bieten Unterschiede in der Risikoaversion nur Erklärung für einen geringen Anteil – in der erwähnten Studie von 12% – der Lohndifferenz.

Der nicht erklärbare Anteil der Lohnunterschiede wird in unserer Schätzung tendenziell leicht überschätzt, die weiteren nicht beobachtbaren Erklärungsfaktoren

11 Erwerbstätige im Jahr 2010, welche in einer Partnerschaft leben und neben den Angaben zum eigenen Erwerbseinkommen auch Fragen zum Haushaltseinkommen und zur Aufteilung der Hausarbeit beantwortet haben ($n = 572$).

vermögen jedoch auch nur einen geringen Anteil an Erklärungsgehalt beisteuern. Als erstes Fazit kann daher festgehalten werden, dass unerklärbare Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern nicht (nur) Ergebnis unterschiedlicher Karriereverläufe sind, sondern bereits beim Berufseinstieg existieren. Zudem lassen die Ergebnisse eine vorgelagerte indirekte Diskriminierung vermuten, wonach die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern beim Berufseinstieg eine Folge von Ausbildungs«wahl» und horizontaler Segregation der Berufe ist. Die Hypothese H1 wird daher verworfen, die Hypothese H2 aufrechterhalten.

4.2 Effekte der beruflichen Segregation

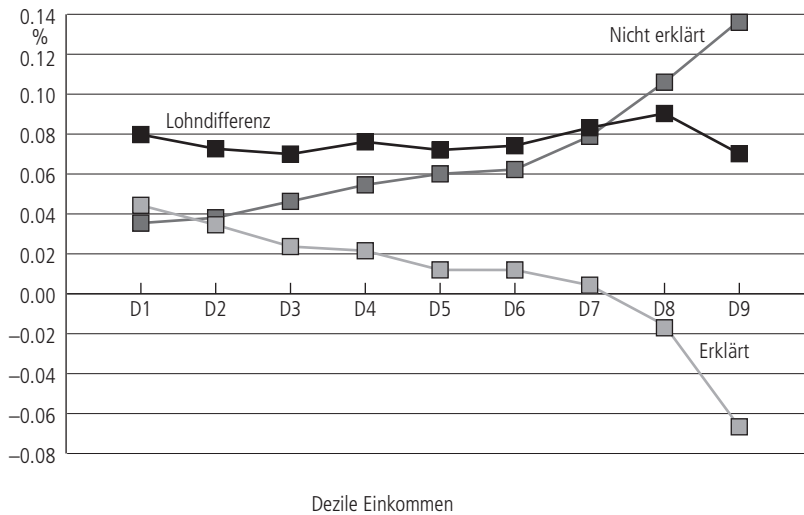
In einem zweiten Schritt wurde dieselbe Analyse jeweils getrennt für frauentypische, geschlechtergemischte und männertypische Berufe vorgenommen. Als frauentypisch wurden Berufe mit einem Frauenanteil von mind. 70% definiert, als männertypisch jene mit einem Männeranteil von mind. 70%.¹²

Wie sich aus der deskriptiven Statistik in Tabelle 1 schliessen lässt, liegen die Durchschnittslöhne in den frauentypischen Berufen beim Berufseinstieg mit 3 824 Fr./Monat deutlich tiefer als jene in männertypischen (4 028) und etwas tiefer als in geschlechtergemischten Berufen (3 872). Frauen verdienen in frauentypischen Berufen zwar im Schnitt mehr als in gemischten oder männertypisch kategorisierten Berufen, aber immer noch weniger als die Männer in allen drei Kategorien – Männer erzielen selbst in frauentypischen Berufen deutlich höhere Einkommen als die Frauen.

Die Lohndifferenz in den von uns verwendeten Daten lässt sich zum grossen Teil damit erklären, dass Frauen Berufe erlernen oder Ausbildungen absolvieren, die auf dem Arbeitsmarkt schlechter entschädigt werden. Differenziert man die Beschäftigten nach dem in einzelnen Berufen vorhandenen Frauenanteil, bestätigt sich der aus anderen Untersuchungen bekannte Befund, dass in Berufen mit besonders hohem Frauenanteil im Durchschnitt ein geringeres Einkommen gezahlt wird. DozentInnen und PädagogInnen werden signifikant besser, die Berufskategorien der Gastronomie, Verkauf sowie der Bäcker, Metzger, Käser und Schreiner werden signifikant schlechter entlohnt als die Referenzkategorie Administration. Diese Unterschiede nach Berufskategorien sind hauptsächlich in der Lohnregression der Frauen ersichtlich.

12 Beispiele für Berufe mit einem Frauenanteil < 30% sind: MechanikerIn, ElektromonteurIn, ZeichnerIn, und TechnikerIn, GärtnerIn, MetzgerIn, InformatikerIn, PhysikerIn, IngenieurIn. Berufe mit einem Frauenanteil und Männeranteil zwischen 30% und 70%: BäckerIn, KonditorIn, Confiseur(e), Fotografin, TreuhänderIn und SteuerberaterIn, VerkäuferIn, Detailhandelsangestellte(r), LehrerIn an Hoch- und Mittelschulen, Ärzte/Ärztinnen, Technische ZeichnerInnen. Berufe mit einem Frauenanteil > 70%: ErzieherIn, Kaufmännische(r) Angestellte(r) und Büroberufe, DrogistIn, ApothekerIn, FloristIn, Medizinische(r) PraxisassistentIn, Krankenschwestern(-pfleger), PsychologIn. Die Klassierung erfolgt anhand der Volkszählung 2000. Die Verteilung der Frauen und Männer in der Stichprobe (ungewichtet) ist wie folgt: Männertypische Berufe (Anzahl Männer: 359 / Anzahl Frauen: 79), geschlechtergemischte Berufe (182 / 322), frauentypische Berufe (80 / 590).

Abbildung 1 Lohndifferenz basierend auf OLS und Quantilsregressionen



Anmerkung: Die Dezile D0 und D10 werden nicht dargestellt, da es sich um die Extremwerte handelt.
 Quelle: Eigene Berechnungen mit TREE-Daten der Wellen 2000 und 2004–2010.

Das geringere Einkommensniveau muss jedoch nicht mit einer höheren Lohndiskriminierung einhergehen, wie Abbildung 1 deutlich macht. Mit Hilfe von Quantilsregressionen¹³ und dafür geeigneten Dekompositionsverfahren (nach Machado und Mata 2005) kann aufgezeigt werden, dass die Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern einerseits in Tieflohn-, andererseits in Hochlohnberufen etwas stärker ausgeprägt sind.

Der unerklärte Anteil der Lohndifferenzen (d. h. das Ausmass der Diskriminierung) erhöht sich hingegen mit steigendem Einkommen. Die Vermutung liegt nahe, dass sich nicht hohe, erklärbare Lohnunterschiede primär in männertypischen (Hochlohn-)berufen finden lassen.

Die Ergebnisse der Regressionsanalysen getrennt nach Segregationsniveau der Berufe (vgl. Tabelle 4) zeigen aber, dass gemäss ihren Ausbildungen und Fähigkeiten Frauen insbesondere in den geschlechtergemischten Berufen signifikant weniger verdienen. 6.3% von 7.1% der Unterschiede lassen sich nicht mit den kontrollierten Ausstattungsmerkmalen erklären. Dieser Effekt bleibt auch dann bestehen, wenn nicht nur die Ausbildungen, sondern auch die Berufstätigkeiten kontrolliert werden.

13 Für die grafische Darstellung wurden Quantilsregressionen an den Dezilen durchgeführt. Ebenfalls wurde eine Quantilsregression an fünf Punkten, dem 10. / 25. / 50. (Median) / 75. und 90. Quantil der Lohnverteilung, durchgeführt.

Tabelle 4 Dekomposition der Lohndifferenz nach Segregationsniveau der Berufe

				Nach Segregationsniveau (Std. Fehler in Klammern)					
				Männertypisch (Frauenanteil < 30%)		Geschlechterge- mischt (Frauen- anteil 30–70%)		Frauentypisch (Frauenanteil > 70%)	
Ausbil- dungen kontrol- liert (A)	Geschätzter	Männer	(CHF)	3 983	(44.859)	3 939	(54.888)	4 044	(110.458)
	Durchschnitts- lohn	Frauen	(CHF)	3 642	(80.407)	3 667	(41.877)	3 686	(36.905)
	Dekomposition	Differenz	(%)	8.9	(0.025)	7.1	(0.018)	9.7	(0.029)
		Erklärt	(%)	2.6	<i>(0.034)</i>	0.8	<i>(0.025)</i>	23.8	(0.061)
		Nicht erklärt	(%)	6.3	(0.036)	6.3	(0.024)	–14.5	(0.055)
Ausbil- dungen + Erwerbs- tätigkeit kontrol- liert (B)	Geschätzter	Männer	(CHF)	3 983	(44.241)	3 939	(53.951)	4 044	(112.716)
	Durchschnitts- lohn	Frauen	(CHF)	3 642	(79.967)	3 667	(42.109)	3 686	(33.742)
	Dekomposition	Differenz	(%)	8.9	(0.025)	7.1	(0.179)	9.3	(0.029)
		Erklärt	(%)	5.9	<i>(0.042)</i>	0.8	<i>(0.025)</i>	24.7	(0.108)
		Nicht erklärt	(%)	3.1	<i>(0.042)</i>	6.4	(0.024)	–15.4	<i>(0.106)</i>

Nicht signifikante Ergebnisse (Signifikanzniveau 5%) sind kursiv dargestellt.

Quelle: Eigene Berechnungen mit TREE-Daten der Wellen 2000 und 2004–2010.

In den männertypischen Berufen mit 8.9% Lohnunterschieden sinkt hingegen der nicht erklärte Anteil der Unterschiede von 6.3% auf 3.1%, wenn zusätzlich die Tätigkeiten berücksichtigt werden. Das weist darauf hin, dass sich Frauen innerhalb der Männerberufe auf Tätigkeiten und Arbeitsinhalte konzentrieren, welche eher schlechter bezahlt sind. Die Dekompositionsergebnisse sind jedoch nicht signifikant.

In den typischen Frauenberufen hingegen verdienen Männer im Schnitt zwar rund 360 CHF/Monat mehr. Rein aufgrund ihrer Ausbildungen sollten sie aber deutlich höhere Löhne – rund 14.5% – erzielen (Dekomposition A). Der negative nicht erklärte Anteil weist darauf hin, dass der Lohnunterschied aufgrund der Ausstattungsmereale höher ausfallen sollte. Bei zusätzlicher Kontrolle der Tätigkeiten ist dieser Diskriminierungseffekt der Männer in den Frauenberufen nicht mehr signifikant (Dekomposition B) und dadurch erklärbar, dass Männer innerhalb der Frauenberufe Tätigkeiten und Arbeitsinhalte übernehmen, welche besser bezahlt werden.

Betrachtet man konkrete Beispiele in den Daten, wird sichtbar, dass Männer innerhalb der Frauenberufe vergleichsweise gut bezahlte Berufe ausüben, wie z. B. Sozialarbeiter oder Primarlehrer. Sie spezialisieren sich auch oft innerhalb desselben

Berufs, z. B. im kaufmännischen Bereich auf Tätigkeiten, welche besser bezahlt sind wie Personalverantwortung, Berufsbildungsverantwortung oder Revisionstätigkeit.

Auch Frauen besetzten in Männerberufen eher Nischenberufe, indem sie z. B. trotz technischer Ausbildung innerhalb der Metallbaubranche in der Administration oder im Verkauf tätig sind, oder z. B. als Datenverarbeitungsassistentin, trotz einer Ausbildung zur Informatikerin, arbeiten. Dagegen bleiben gerade Männerberufe mit akzentuiertem Fachkräftemangel in unserer Stichprobe fast ausschliessliche Männerdomänen, z. B. Bau-, Elektro- und Maschineningenieure, Elektro- oder Fahrzeugmechaniker.

Auf diese geschlechtsspezifischen Nischen innerhalb der Berufe wurde in der Forschung bereits wiederholt hingewiesen (vgl. z. B. Heintz et al. 1997; Krüger 2001). Es ist zu vermuten, dass diese noch ausgeprägter auch innerhalb der gemischten Berufe anzutreffen sind, die Datenbasis hier aber zu wenig detailliert Auskunft gibt. Die Konzentration auf Nischentätigkeiten liefert vermutlich einen weiteren Erklärungsanteil für die nicht erklärten Lohnunterschiede resp. dafür, dass wir die diskriminierenden Lohnunterschiede eher überschätzen.

5 Fazit

Unsere Analysen zeigen, dass die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern bereits beim Berufseinstieg gross ist (8% oder 300 Franken/Monat) und auch bereits eine Lohndiskriminierung von 7% zu beobachten ist, was aufgrund der formalen Qualifikationen der jungen BerufseinsteigerInnen nicht zu erwarten wäre. Nicht erklärable Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern sind also nicht (nur) Ergebnis unterschiedlicher Karriereverläufe, sondern bereits beim Berufseinstieg existent.

Dass wir dieses Resultat insbesondere in geschlechtergemischten Berufen finden, erstaunt. Und lässt auf eine geringere Sensibilisierung für Geschlechtergleichheit deuten – welche aufgrund der ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter in diesen Berufen augenscheinlich erfüllt scheint.

Betrachten wir die wichtigsten Faktoren, welche Lohnunterschiede erklären, zeigt sich, dass die formalen Qualifikationen zwar vielleicht indirekt über die Ausbildungswahl, nicht aber direkt einen Einfluss auf die Lohnhöhe ausüben. Lohnrelevant sind primär die verschiedenen Ausbildungen und Tätigkeiten. Gegeben ihre Ausbildungen sollten Frauen in männertypischen Berufen mehr verdienen, es zeigt sich jedoch, dass sie sich innerhalb dieser Berufe auf Tätigkeiten oder Arbeitsinhalte konzentrieren, welche schlechter bezahlt sind. Bei Kontrolle der Tätigkeiten finden sich in diesem Bereich keine signifikanten unerklärten Lohnunterschiede. Den umgekehrten Fall finden wir bei Männern in Frauenberufen: Aufgrund der Ausbildungen und Qualifikationen der jungen Männer, welche einen atypischen Beruf erlernen, wäre zu erwarten, dass sie noch mehr verdienen. Sie «kompensieren»

diese Lohnlücke jedoch, indem sie innerhalb der Berufe Tätigkeiten übernehmen, welche prestigeträchtiger und besser entlohnt sind. Auch hier finden sich deshalb keine signifikanten unerklärbaren Lohnunterschiede mehr, kontrolliert man statistisch, in welchen Tätigkeiten die Männer beschäftigt sind.

Die nicht erklärbaren Unterschiede resp. die geschätzte Diskriminierung wird wahrscheinlich leicht überschätzt, weil gewisse Aspekte wie Unterschiede in der Risikoaversion nicht berücksichtigt werden können, oder auch ein höherer Detaillierungsgrad der Arbeitsinhalte und Tätigkeiten vermutlich noch zusätzlichen Erklärungsgehalt für die beobachteten Lohnunterschiede liefern würde.

Selbst wenn diese Konzentration auf gewisse Arbeitsinhalte zusätzlichen Erklärungsgehalt liefert, stellt sich aber die Frage, wieso männlich konnotierte Arbeitsinhalte verdienststeigernd, weiblich konnotierte Arbeitsinhalte hingegen verdienstsenkend wirken? Es ist zu überdenken, ob die Tätigkeiten und Arbeitsinhalte adäquat entschädigt werden. Aus volkswirtschaftlicher Sicht und im Sinne einer optimalen Allokation der Humanressourcen ist fragwürdig, dass Frauen nicht jene Tätigkeiten ausüben, für welche ihre Ausbildungen sie befähigen, sondern dass sie in Nischen ausweichen. Genauso haben Männer den Anreiz, atypische Berufsfelder wieder zu verlassen, weil sie im Vergleich zu ihren Kollegen nicht ihren besseren Ressourcen entsprechend mehr verdienen.

Die im Lebensverlauf der Frauen und Männer früh getroffenen Entscheidungen über Berufsausbildungen, die starke Geschlechtertrennung in Ausbildung und Beruf, welche gesellschaftliche Rollenbilder reproduziert, die Allokation auf unterschiedliche Tätigkeiten auch innerhalb der Berufe (Nischen) und auf Positionen, die wiederum Erwartungen auf Erwerbsunterbrechungen wecken, tragen dazu bei, dass trotz erhöhtem Gleichstellungsdruck (noch) keine Angleichung der Karriere- und Entlohnungschancen entsteht. Die betrieblichen Allokationsentscheidungen dürften durch die gesellschaftlichen Institutionen wie das Berufsbildungssystem weiter verstärkt werden. Zu hinterfragen sind aus geschlechtsspezifischer Sicht, dass die entscheidende Weichenstellung der Berufswahl in der Schweiz für einen Grossteil der SchülerInnen bereits während der Pubertät stattfindet. In dieser Phase orientieren sich die Jugendlichen besonders stark an in ihrer sozialen Umwelt wahrgenommenen geschlechtstypischen Rollenverteilungen im Beruf und in der Familie (Leemann und Keck 2005; Grimm 2009). Duale Ausbildungssysteme haben aufgrund des frühen institutionalisierten Entscheidungszeitpunkts eine stärkere Segregation als rein schulische Ausbildungen zur Folge, wodurch geschlechtsspezifische Muster zusätzlich noch verstärkt werden.

Eine Lohnungleichheit beim Berufseinstieg ist auch daher problematisch, weil sich dynamische Entwicklungen abzeichnen: Indem eine Spezialisierung auf Erwerbsarbeit oder Haushalt und Kindererziehung zwischen den Partnern so stattfindet, dass innerfamiliäre Arbeitsteilung ökonomisch effizient erfolgt (Haushaltsproduktionsansatz von Becker 1995), ist bei einer Familiengründung die Aufteilung in traditionelle

Rollen wahrscheinlicher und anzunehmen, dass sich der Einkommensrückstand der Frauen in den weiteren Berufsjahren eher noch verstärkt (vgl. Bispinck et al. 2008). Welche Möglichkeiten bestehen, diesen Kreis zu durchbrechen? Grundsätzlich steht ein Massnahmenmix im Vordergrund, welcher einerseits die Arbeitsmarktpartizipation der Frauen (und Männer) stärkt resp. trotz Familie ermöglicht, und andererseits bei vorgelagerten Entscheidprozessen, bei der Ausprägung der Werthaltungen und der Geschlechtsidentifikation hinsichtlich Berufsbilder ansetzt.

Eine Aufweichung der Geschlechtersegregation und ein Hinterfragen der Bezahlung weiblich/männlich konnotierter Arbeitsinhalte scheint nicht nur im Sinne der Gleichstellung und der Lohngleichheit relevant, sondern verspricht auch eine effizientere Allokation der Humanressourcen und Fortschritte im Bereich des Fachkräftemangels.

6 Literaturverzeichnis

- Altonji, Joseph G. und Rebecca M. Blank. 1999. Race and gender in the labor market. S. 3143–3259 in *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3, hrsg. von Orley Ashenfelter und David Card. Amsterdam: Elsevier Science.
- Arrow, Kenneth J. 1973. The theory of discrimination. S. 3–33 in *Discrimination in Labor Markets*, hrsg. von Orley Ashenfelter und Albert Rees. Princeton: Princeton University Press.
- Arulampalam, Wiji, Alison Booth und Mark L. Bryan. 2004. Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across wages distribution. *IZA Discussion Paper* 1373. Institute for the Study of Labor, Bonn.
- Becker, Gary S. 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York und London: Columbia University Press.
- Becker, Gary S. 1971 [1957]. *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, Gary S. 1995. Human capital, effort, and the sexual division of labor. S. 91–120 *The Essence of Becker*, hrsg. von Ramon Febrero und Pedro S. Schwartz. Stanford: Hoover Institution Press.
- Bertschy, Kathrin, Edi Böni und Thomas Meyer. 2007. *An der zweiten Schwelle: Junge Menschen im Übergang zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt. Ergebnisübersicht des Jugendlängsschnitts TREE*. Bern: TREE.
- BFS (Bundesamt für Statistik). 2002. *Für das Leben gerüstet? Nationaler Bericht der Erhebung PISA 2000*. Neuenburg: BFS.
- BFS (Bundesamt für Statistik). 2007. *Statistik der beruflichen Grundbildung 2007*. Neuenburg: BFS.
- Bispinck, Reinhard, Heiner Dribbusch und Fikret Öz. 2008. *Geschlechtsspezifische Lohndifferenzen nach dem Berufsstart und in der ersten Berufsphase. Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-LohnSpiegel-Datenbank in Deutschland und im europäischen Vergleich*. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung.
- Blau, Francine D. und Lawrence M. Kahn. 1995. The gender earnings gap: Some international evidence. S. 105–143 in *Differences and Changes in Wage Structures*, hrsg. von Richard B. Freeman und Lawrence F. Katz. Chicago: University of Chicago Press.
- Blinder, Alan S. 1973. Wage discrimination: Reduces form and structural estimates. *The Journal of Human Resources* 7(4): 436–455.

- Blossfeld, Hans-Peter. 1985. *Bildungsexpansion und Berufschancen. Empirische Analysen zur Lage der Berufsanfänger in der Bundesrepublik*. Frankfurt a.M. und New York: Campus.
- Bonjour, Dorothe und Michael Gerfin. 2001. The unequal distribution of unequal pay – An empirical analysis of the gender wage gap in Switzerland. *Empirical Economics* 26: 407–427.
- Buchinsky, Moshe. 1994. Changes in the US Wage Structure 1963–1987: Application of Quantile Regression. *Econometrica* 62: 405–458.
- Buchmann, Marlis und Stefan Sacchi. 1998. The transition from school to work in Switzerland: Do characteristics of the educational system and class barriers matter? S. 407–442 in *From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*, hrsg. von Yossi Shavit und Walter Müller. Oxford: Oxford University Press.
- Charles, Maria. 2005. *Entwicklung der beruflichen Segregation nach Geschlecht und nach Staatsangehörigkeit in der Schweiz, 1970–2000*. Neuenburg: BFS.
- Dini, Sophia. 2010. The impact of wage policy and employment segregation on the gender wage gap: An empirical analysis for Switzerland. PhD dissertation. Faculté des sciences économiques et sociales, Université Genf.
- Dolton, Peter J. und Gerald H. Makepeace. 1987. Martial Status, Child Rearing and Earnings Differentials in the Graduate Labour Market. *The Economic Journal*, 97(388): 897–922.
- Eccles, Jacquelynne S. 2005. Studying gender and ethnic differences in participation in math, physical science, and information technology. S. 7–14 in *Leaks in the Pipeline to Math, Science and Technology Careers*, hrsg. von Janis E. Jacobs und Sandra D. Simpkins. San Francisco: Jossey-Bass.
- Fitzenberger, Bernd und Astrid Kunze. 2005. Vocational training and gender: Wages and occupational mobility among young workers. *Oxford Review of Economic Policy* 21(3): 392–415.
- Flückiger, Yves und José V. Ramirez. 2000. *Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base de la LSE 1994 et 1996*. Genf: Observatoire Universitaire de l'Emploi.
- Gosse, Michelle A. 2002. The gender pay gap in the New Zealand public service. Working Paper 15. Wellington: State Services Commission.
- Granato, Mona und Karin Schittenhelm. 2001. Perspektiven junger Frauen beim Übergang zwischen Schule und Ausbildung. *BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 6(2001): 13–17.
- Grimm, Albert. 2009. Praxis der Berufswahlvorbereitung in der Schule. S. 164–234 in *Berufswahl in Theorie und Praxis*, 3. Auflage, hrsg. von René Zihlmann. Dübendorf: SDBB Verlag.
- Haeblerlin, Urs, Christian Imdorf und Winfried Kronig. 2004. *Von der Schule in die Berufslehre: Untersuchungen zur Benachteiligung von ausländischen und von weiblichen Jugendlichen bei der Lehrstellensuche*. Bern: Haupt Verlag.
- Hansen, Jorgen und Roger Wahlberg. 1999. Endogenous schooling and the distribution of the gender wage gap. Discussion Paper 78. Institute for the Study of Labor, Bonn
- Heintz, Bettina, Eva Nadai, Regula Fischer und Hannes Ummel. 1997. *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt am Main: Campus.
- Henneberger, Fred und Alfonso Sousa-Poza. 1999. Geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung. Neueste Evidenz von den Mikrodaten aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 25(2): 259–279.
- Hradil, Stefan. 1999. *Soziale Ungleichheit in Deutschland*. Opladen: Leske+Budrich.
- ILO (International Labour Organization). 2010. ISCO International Standard Classification of Occupations. Genf: ILO, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm>. (31.04.2013).
- Imdorf, Christian. 2005. *Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren*. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jann, Ben. 2008. A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition. *ETH Zurich Sociology Working Paper* 5.

- Jenkins, Stephen P. 1994. Earnings discrimination measurement: a distributional approach. *Journal of Econometrics* 61(1): 81–102.
- Koenker, Roger und Gilbert Basset. 1978. Regression quantiles. *Econometrica* 46: 33–50.
- Krüger, Helga. 2001. Geschlecht, Territorien, Institutionen. Beitrag zu einer Soziologie der Lebenslauf-Relationalität. S. 257–299 in *Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime*, hrsg. von Claudia Born und Helga Krüger. Weinheim, München: Juventa.
- Kunze, Astrid. 2002. Gender differences in entry wages and early career wages. *IZA Discussion Paper* 626. Institute for the Study of Labor, Bonn.
- Kunze, Astrid. 2005. The evolution of the early career gender wage gap. *Labour Economics* 12(1): 73–97.
- Le, Anh T., Paul W. Miller, Wendy Slutske und Nicholas G. Martin. 2011. Attitudes towards economic risk and the gender pay gap. *Labour Economics* 18(4): 555–561.
- Leemann, Regula J. und Andrea Keck. 2005. *Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht*. Neuenburg: Bundesamt für Statistik.
- Machado, José A. F. und José Mata. 2005. Counterfactual decompositions of changes in wage distributions using quantile regression. *Journal of Applied Econometrics* 20: 445–465.
- Manning, Alan und Joanna Swaffield. 2005. The gender gap in early-career wage growth. *CEP Discussion Paper* 700. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
- Manpower. 2011. Manpower-Umfrage zur Talentknappheit: Ergebnisse 2011. Pressemitteilung vom 14. Juni 2011, http://www.manpower.ch/fileadmin/user_upload/documents/Media/Communiques_presse/PR_Talentknappheit_2011_DE.pdf (31.08.2013).
- Melly, Blaise. 2005. Decomposition of differences in distribution using quantile regression. *Labour Economics* 12: 577–590.
- Mincer, Jacob A. 1974. *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Moulin, Stéphane. 2006. Modes of entrance by gender and wage differential in the french labour market. *Labour* 20(4): 581–599.
- Müller, Walter und Yossi Shavit. 1998. The institutional embeddedness of the stratification process: A comparative study of qualifications and occupations in thirteen countries. S. 1–48 in *From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*, hrsg. von Yossi Shavit und Walter Müller. Oxford: Clarendon Press.
- Munroe, Alistair. 1988. The Measurement of Racial and Other Forms of Discrimination. *Discussion Paper in Economics* 148, University of Stirling.
- Oaxaca, Roland. 1973. Male-female wage differentials in urban labor market. *International Economic Review* 14(3): 693–709.
- OECD. 2002. *PISA 2000 Technical Report*. Paris: OECD.
- Palamidis, Helene und Johannes Schwarze. 1989. Jugendliche beim Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung und in die Erwerbstätigkeit. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 22(1): 114–124.
- Phelps, Edmund S. 1972. The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review* 62(4): 659–661.
- SKBF (Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung) (Hrsg.). 2010. *Bildungsbericht der Schweiz*. Aarau: SKBF.
- Sousa-Poza, Alfonso. 2002. Labor market segmentation and the gender wage gap: An industry-level analysis for Switzerland. *Cahiers Economiques de Bruxelles* 45: 91–118.
- Sousa-Poza, Alfonso. 2004. The gender wage gap and occupational segregation in Switzerland, 1991–2001. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 29(3): 399–415.
- Spence, Michael. 1973. Job market signalling. *Quarterly Journal of Economics* 87(3): 355–374.

- Strub, Silvia, Michael Gerfin und Aline Buetikofer. 2008. *Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006*. Bern: BASS.
- Strub, Silvia und Désirée Stocker. 2010. *Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008*. Bern: BASS.
- TREE (Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben). 2011. *Projekt-Dokumentation 2000–2010*. Bern und Basel: TREE.
- vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (Hrsg.). 2009. *Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem. Jahresgutachten 2009*. Wiebaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

7 Anhang

Tabelle A1 Variablendefinitionen

Variablenname	Definition	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
Lohn	Standardisierter Bruttomonatslohn (Um den Vergleich zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zu ermöglichen, werden die Angaben auf standardisierte Monatslöhne à 40 Stunden/Woche umgerechnet. Nettoangaben werden auf Bruttolöhne umgerechnet)		
Lohn (ln)	Natürlicher Logarithmus der standardisierten Bruttomonatslöhne		
Erfahrung	Berufserfahrung in Monaten		
Schultyp	Besucher Schultyp auf Sekundarstufe 1: – Grundanforderungen (entspricht Realstufe oder integrierter Schulform) – Erweiterte Anforderungen (entspricht Untergymnasium oder Sekundarstufe)		
PISA-Lesekompetenzen	PISA-Testscore in Lesekompetenz		
Note	Abschlussnote (Skala 4–6) des höchsten erworbenen Ausbildungsabschlusses		
Lehrberuf / Ausbildung	Häufigste 20 erlernte Lehrberufe		
	BäckerIn-KonditorIn	7	7
	SchreinerIn	3	19
	Zimmermann/Zimmerin	0	10
	AutomatikerIn	0	10
	AutomechanikerIn	1	28
	AutomonteurIn	1	7
	ElektromonteurIn	0	27
	InformatikerIn	3	16
	PolymechanikerIn	2	17
	SanitärMonteurIn	0	5
	MaurerIn	0	11
	Büroangestellte(r)	10	1
	HandelsdiplomandIn	29	4
	Kaufmännische(r) Angestellte(r)	225	69
	Detailhandelsangestellte(r)	38	9
	Pharma-AssistentIn	31	0
	VerkäuferIn	10	2
	Koch/Köchin	11	21
	Coiffeur(-euse)	12	1
	Med. PraxisassistentIn	29	0
	Andere (Lehrberufe)	224	154
	Häufigste Tertiärausbildungen		
	Psychologie	7	2
	Recht	10	2
	Elektrotechnik	0	9
	Maschinentechnik	1	10
	Betriebsökonomie	9	10
	Andere (Tertiärabschlüsse)	319	170

Fortsetzung der Tabelle A1 auf der nächsten Seite.

Fortsetzung der Tabelle A1.

Variablenname	Definition	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
Alter	Alter bei Berufseinstieg in Monaten		
Migrationshintergrund	Migrationshintergrund (Eltern sind nicht in der Schweiz geboren und aus einem anderen Sprachraum als dem während der Ausbildung wohnhaften zugewandert) Kein Migrationshintergrund oder aus demselben Sprachraum zugewandert		
Partnerschaft	Verheiratet oder mit PartnerIn wohnhaft (ganze Woche) Andere		
ISEI	Sozioökonomischer Status der Eltern basierend auf ISEI (International Socio-Economic Index of Occupational Status)		
Region	Region/Schulstandort Ende obligatorische Schulzeit (Zeitpunkt PISA-Test) Deutschsprachige CH Französischsprachige CH Italienischsprachige CH		
Stadt	Region/Schulstandort Ende obligatorische Schulzeit (Zeitpunkt PISA-Test) Stadt Land		
Wert extrinsisch	Index Wertorientierung Arbeit extrinsisch (Items: Guter Lohn/ viel Geld verdienen, gute Aufstiegsmöglichkeiten)		
Wert intrinsisch	Index Wertorientierung Arbeit intrinsisch (Items: Fähigkeiten einsetzen können, Neues dazulernen, Kontakt mit Menschen haben)		
Wert Partnerschaft/Familie	Index Wertorientierung Partnerschaft/Familie (Items: Heiraten/ festen Partnerschaft, Kinder haben, Familie aufbauen)		
ISCO (Erwerbstätigkeit, nur männliche Form angegeben)	Bezeichnung der Erwerbstätigkeit nach ISCO-Codierung* aggregiert		
	Polizei, Armee, Feuerwehr	6	14
	Direktion, Geschäfts- oder Projektleitung	21	12
	Wissenschaftliche Mitarbeit	4	0
	Informatiker	6	44
	Ingenieure (Bau-, Elektro-, Maschinen, Architekten)	8	43
	Ärzte	13	2
	Dozenten und Pädagogen (Lehrkräfte mit Tertiärausbildung)	35	16
	Unternehmens-, Berufs-, Steuerberater	31	28
	Juristen, Journalisten und Phil. Hist.-Abschlüsse	16	7
	Sozialarbeiter	19	5
	Techniker	26	36
	Medizinische Assistenten, Pflege, Physiotherapie, Optiker	156	6
	Primarlehrkräfte	66	11
	Kaufmännische Berufe in Bank, Versicherung, Verwaltung	105	44
	Künstlerische Berufe (Musik, Theater, Malerei, Sport)	14	3
	Administration	206	61
	Gastronomie, Köche, Reisebegleitung	40	20
	Friseur, Kosmetiker	22	3

Fortsetzung der Tabelle A1 auf der nächsten Seite.

Fortsetzung der Tabelle A1.

Variablenname	Definition	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
	Verkäufer	67	14
	Gärtner, Landwirte, Floristen	22	10
	Bau- und Baunebengewerbe Mitarbeiter	5	53
	Metallbauer, Elektromechaniker, Präzisionsinstrumente	14	121
	Bäcker, Metzger, Käser, Schreiner	13	18
	Maschinen- und Fahrzeugführer	6	19
	Anderer	60	31
Firmengrösse	Anzahl Mitarbeitende		
	< 10		
	10–49		
	50–249		
	> 250		
	unbekannt		
Lehrbetrieb	Beschäftigung (weiterhin) im Lehrbetrieb		
	Anderer Betrieb		
Segregation: Frauenanteil	Mass horizontaler Segregation: Frauenanteil im Erwerbsberuf (Ausgangslage ist die Verteilung aus der Volkszählung 2000)		
Teilzeit	Beschäftigungsgrad		
	< 50%		
	50%–90%		
	Vollzeit erwerbstätig		

* ISCO-Codierung: siehe ILO 2010.

Quelle: TREE.

Le genre du « vieillissement actif » : du principe du traitement équitable à la multiplication des injonctions contradictoires

Nicky Le Feuvre*, Morgane Kuehni*, Magdalena Rosende* et Céline Schoeni*

1 Introduction

La plupart des recherches menées à ce jour sur l'impact des politiques publiques sur les inégalités de sexe insistent sur la manière dont différents « régimes » – de protection sociale, de care, d'emploi – s'articulent à l'échelle macrosociale, pour imposer un cadre contraignant aux parcours biographiques des individus (Lewis 1992; Levy et al. 2006; Esping-Andersen 2009). Si de tels travaux ont permis de souligner la variabilité sociohistorique des « régimes de genre » (Walby 2004) et de mieux comprendre les multiples barrières structurelles et idéologiques qui s'érigent à l'encontre de l'égalité dans certains contextes sociaux, ils offrent une grille de lecture quelque peu uniformisante des expériences sexuées des individus. De telles analyses partent souvent du principe que les modèles (ou normes) de genre inscrits dans les dispositifs d'action publique se caractérisent par une certaine cohérence interne et se manifestent à l'identique aux différents niveaux de l'organisation sociale. Peu de travaux insistent sur le fait que ces « régimes » sont composés d'éléments potentiellement contradictoires, pouvant être interprétés et mobilisés très différemment dans divers espaces sociaux, y compris à l'échelle des institutions intermédiaires.

Le présent article propose d'analyser la manière dont les normes de genre inscrites dans les injonctions politiques au « vieillissement actif » sont appropriées, détournées et réinterprétées à l'échelle des grandes entreprises suisses¹. Au lieu de nous focaliser sur les inégalités sexuées en matière de retraite (Oesch 2008; Rosende et Schoeni 2012)², nous centrerons notre attention sur les dissonances potentielles autour du « doing gender » (West et Zimmerman 1987) institutionnel dans ce cas

* Institut des sciences sociales, Université de Lausanne, CH-1015 Lausanne, nicky.lefeuvre@unil.ch, morgane.kuehni@unil.ch, magdalena.rosende@unil.ch et celine.schoeni@unil.ch.

1 Les résultats présentés ici sont issus du projet « Égalité des seniors en emploi » (EGALISE), mené au sein du Programme national de recherche « Égalité entre hommes et femmes » (PRN60) du FNS. Voir : <http://www.nfp60.ch/F/Pages/home.aspx>. Nous avons également bénéficié du soutien du Pôle de recherche national LIVES.

2 Le système de retraite helvétique est basé sur 3 piliers. Le 1^{er} pilier (AVS – assurance vieillesse et survivants) est le plus égalitaire puisqu'il concerne 97% des hommes et 98% des femmes. Par contre, les femmes sont clairement défavorisées dans le 2^{ème} et le 3^{ème} piliers : la prévoyance professionnelle et l'épargne individuelle. En 2008, 71.4% des personnes sont au bénéfice d'un 2^{ème} pilier : 82.6% d'hommes et 56% de femmes, et seules 25.3% des femmes ont constitué un 3^{ème} pilier, contre 42.3% des hommes (OFS 2011).

précis. Nous partons de l'hypothèse que l'appréhension des effets sexuels des politiques gagne très nettement en précision quand l'analyse englobe différentes échelles de régulation sociale (Giraud et Lucas 2007 ; Le Feuvre 2008). Mettant au jour un décalage entre les normes de genre promues dans les politiques publiques et celles qui régissent l'action des institutions intermédiaires, nous analyserons les tensions et injonctions contradictoires auxquelles les femmes seniors³ sont aujourd'hui confrontées.

Pour ce faire, le présent article est structuré en trois parties. Dans un premier temps, nous montrerons que, à l'échelle du régime helvétique de protection sociale, les attentes exprimées à l'égard des seniors se sont progressivement indifférenciées en fonction du sexe : hommes et femmes sont également encouragé-e-s à se maintenir le plus longtemps possible en activité, sous peine de subir d'importantes pénalités financières en matière de retraite⁴. Dans ce sens, les politiques du « vieillissement actif » s'inscrivent dans un répertoire de l'action publique qui est davantage en phase avec le modèle sexuellement indifférencié de l'*adult worker* (Lewis et Guillard 2005 ; Daly 2011), qu'avec celui du (*modified*) *male breadwinner / female carer* (Crompton 1999 ; Jenson 2011).

Dans un deuxième temps, nous montrerons que les dispositifs politiques nationaux d'encouragement au « vieillissement actif » trouvent, pour l'heure, un faible écho au sein des grandes entreprises suisses. Si les directions des ressources humaines (DRH) adhèrent formellement aux principes d'allongement de la vie active, elles consacrent peu d'attention à la gestion prévisionnelle des âges. De surcroît, ces acteurs intermédiaires appréhendent les enjeux de l'avancée en âge de manière différenciée en fonction du sexe et du statut de leurs salarié-e-s. Alors que les entreprises sont soucieuses de retenir leurs seniors qualifié-e-s, elles ne manifestent aucune attention particulière à l'égard des personnes occupant des postes moins « stratégiques » à leurs yeux, dont bon nombre de femmes. Nous montrerons que l'absence de mesures de gestion des âges destinées aux femmes seniors est redoublée par leur évacuation concomitante des politiques de l'égalité, très largement centrées sur le début de carrière.

Dans un troisième temps, nous analyserons les conséquences de la cécité des services RH à l'égard des femmes seniors. Si le système helvétique de protection sociale encourage un alignement des femmes sur un parcours ternaire linéaire (formation – emploi – retraite), proche de celui autrefois réservé aux hommes, les mesures mises en œuvre au sein des entreprises continuent d'appréhender les femmes comme des « salariées contingentes » (Torns 1998), et d'encourager des trajectoires discontinues et/ou à temps partiel de leur part.

Nous concluons sur le fait que la « révolution de genre » amorcée par les politiques du « vieillissement actif » demeure très largement inachevée (Esping-

3 Terme généralement utilisé pour désigner les personnes actives âgées de plus de 50 ans.

4 Par exemple, le montant de la rente du 1^{er} pilier est réduit de 6.8% par année d'anticipation.

Andersen 2009) dans le cas suisse. Les décalages et les tensions qui existent entre les différents niveaux de régulation des biographies sexuées (régime de protection sociale et politiques d'entreprise) s'avèrent particulièrement coûteux pour les femmes seniors. Passés au filtre des pratiques RH en entreprise, les principes universalistes et égalitaristes qui président aux politiques des âges à l'échelle nationale créent de multiples injonctions contradictoires, que les femmes seniors sont sommées de résoudre à l'échelle individuelle, souvent au détriment de leur santé au travail.

2 Les politiques du « vieillissement actif » : un signe d'inflexion du régime de genre helvétique ?

C'est dans un contexte de vieillissement démographique et de volonté de juguler les coûts des systèmes de protection sociale que la question du maintien en emploi des seniors se pose avec acuité dans les pays occidentaux (Guillemard 2003). Maintes fois réitéré au cours de la dernière décennie (Thozet 2007), l'objectif d'une prolongation de la vie active s'est traduit par la consécration de 2012 en *Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations*. Par une résolution de novembre 2010, le Parlement européen préconise la promotion du plein emploi jusqu'à l'âge légal de la retraite⁵. Au niveau européen, cet objectif doit être atteint par la combinaison de différentes incitations, dont la suppression des aides financières aux programmes de préretraite, la lutte contre les discriminations fondées sur l'âge et la promotion de la formation tout au long de la vie⁶.

Une telle évolution intervient également dans le contexte helvétique, alors même que la Suisse devance la plupart de ses voisins européens en matière d'activité économique des seniors (Arend et Gsponer 2004). Avec un taux d'activité de 70.5% chez les 55–64 ans, en 2010 (contre une moyenne européenne de 48%), elle fait partie des rares pays où la majorité des actifs demeurent en emploi jusqu'à l'âge légal de la retraite⁷. Les prévisions laissent penser que les salarié·e·s âgé·e·s de 55 ans et plus représenteront entre 20% et 25% de la population active helvétique à l'horizon 2060 (Murier 2012). Depuis le début des années 2000, l'heure est aux réformes visant à inverser la tendance de la retraite anticipée qui s'était ancrée dans les pratiques des entreprises au cours des décennies précédentes (Le Goff et al. 1999). La tendance est également à un alignement progressif de l'âge légal de retraite des femmes sur celui des hommes. Ainsi, même si les hommes sont encore deux fois plus

5 Age légal qui s'échelonne actuellement entre 60 et 67 ans au sein de l'Union européenne.

6 Voir Parlement européen (2010).

7 Si l'emploi des seniors se généralise en Suisse, il conserve néanmoins certaines caractéristiques propres. En 2010, les travailleurs et travailleuses âgé·e·s sont deux fois plus nombreux que les autres actifs à exercer à leur compte (21.1% d'indépendants, contre 11.0% chez les moins de 55 ans). Par ailleurs, les seniors sont proportionnellement plus nombreux à travailler à temps partiel (39.2%, contre 33.2% chez les plus jeunes) et cet écart s'observe autant chez les femmes (70.3% contre 60.7%) que chez les hommes (15.5% contre 9.7%) (Murier 2012).

nombreux (19.4%) que les femmes (10.4%) à travailler au-delà de l'âge légal de la retraite, l'augmentation récente de l'emploi des seniors en Suisse est principalement due à la hausse du taux d'activité des femmes (51.3% en 2000 et 60.6% en 2010, chez les 55 ans et plus). La progression est surtout marquée entre 50 et 59 ans, où la part de femmes en emploi est passée de 55% en 1991 à 72% en 2010 (Rosende et Schoeni 2012). Sur la même période, le taux d'activité des hommes seniors a plutôt stagné, autour de 80% (Murier 2012).

Ce rapprochement des taux d'activité masculin et féminin en deuxième partie de carrière intervient dans un contexte européen où la promotion de l'égalité des sexes passe de plus en plus souvent par l'encouragement à l'autonomie économique des femmes, indépendamment de leurs statuts conjugaux ou parentaux (Esping-Andersen 2009). C'est ainsi que les sociétés qui ont historiquement été marquées par le modèle normatif du *male breadwinner / female carer* (Crompton 1999), connaissent une inflexion partielle des fondements institutionnels de leurs régimes de genre. Dans la version « modifiée » de ce régime, qui a longtemps prévalu en Suisse (Schoeni 2012), les injonctions normatives à la spécialisation fonctionnelle des sexes a donné lieu à des parcours de vie centrés sur une trajectoire linéaire ternaire (formation – emploi – retraite) pour les hommes (Kohli 1986) et par des trajectoires d'activité discontinue et très majoritairement à temps partiel pour les femmes (Widmer et al. 2003; Levy et al. 2006). Or, sous l'influence grandissante des principes de « l'investissement social » (Jenson 2010), c'est le modèle de *l'adult worker*, fondé sur la norme *sexuellement indifférenciée* de l'activité économique continue à vie et à temps plein, qui semble acquérir une légitimité grandissante dans la plupart des pays industrialisés (Esping-Andersen 2009).

Dans un contexte de crise annoncée des systèmes de protection sociale, cette philosophie politique vise à doter chaque individu des moyens nécessaires pour prévenir et pour se protéger contre de « nouveaux risques sociaux » (Taylor-Gooby 2004; Bonoli 2005), principalement par le biais des revenus du travail. Ainsi, « l'activation » de l'ensemble des individus en âge de travailler constitue la pierre de touche du processus de « modernisation » des systèmes de protection sociale (Kuehni 2008). D'après certains auteurs, une telle transformation des fondements normatifs des régimes de genre refléterait la traduction plus ou moins fidèle (Jenson 2010) des revendications d'égalité des mouvements des femmes des années 1970. Elle constituerait également le signe palpable de l'adaptation progressive des Etats nations aux « nouveaux rôles des femmes » (Esping-Andersen 2009), dans un contexte caractérisé par une imprévisibilité grandissante des carrières professionnelles masculines et par une fragilité croissante des unions conjugales.

Encadré 1 Méthodologie

Notre analyse s'appuie sur une enquête de terrain menée au sein de 4 grandes entreprises helvétiques: deux dans le secteur de la distribution alimentaire (que nous nommerons ici Shopping et Magasin), un établissement hospitalier et une entreprise de transports (voir Annexe 1). L'enquête de terrain a combiné l'analyse de données statistiques et de documents internes aux entreprises, une douzaine d'entretiens semi-directifs auprès de responsables des ressources humaines et de membres de la direction, et soixante entretiens biographiques auprès de salarié-e-s (hommes et femmes) âgé-e-s de plus de 50 ans. Soucieuses de multiplier les catégories socioprofessionnelles investiguées, nous avons rencontré des seniors dans une large palette de métiers (vente, administration, logistique, etc.) et à différents niveaux de la hiérarchie interne. La plupart des personnes enquêtées ont été sélectionnées par leurs responsables de service. Elles cumulent une ancienneté assez importante au sein de leur entreprise et sont plutôt d'origine suisse ou établi-e-s de longue date dans ce pays.

Toutefois, il convient d'insister sur le fait que l'infléchissement des principes antérieurs de différenciation et hiérarchisation des parcours de vie des hommes et des femmes n'est que partiel, dans le cas suisse (Giraud et Lucas 2009) comme ailleurs (Daly 2011). Dans un pays où l'accueil de la petite enfance (Bütler et Ruesch 2009), ainsi que les autres services de care auprès de personnes dépendantes (Stütz et Knüpfer 2012), représentent les parents pauvres des politiques publiques, proclamer l'inscription des principes d'égalité dans les incitations asexuées au « vieillissement actif » revient à placer la plupart des femmes devant des injonctions parfaitement contradictoires (Bould et Falcao Casaca 2011).

3 L'absence d'infléchissement des normes de genre au sein des grandes entreprises suisses

L'infléchissement des normes de genre qui découlent des incitations politiques au « vieillissement actif » ne se manifeste guère à l'échelle des entreprises. Au contraire, tant du côté des politiques d'égalité, que de celui de la gestion prévisionnelle des âges, les services RH continuent d'appréhender les femmes comme des salariées largement « contingentes » (Torns 1998). Les employeurs ne manifestent aucune motivation particulière à fidéliser leur main-d'œuvre féminine vieillissante, souvent occupée sur des postes peu qualifiés.

3.1 Les mesures égalité : focus sur la première partie de carrière et sur les femmes qualifiées

Avec l'institution du Bureau fédéral de l'égalité entre les femmes et les hommes en 1988, la Suisse s'inscrit clairement dans la logique du *gender mainstreaming*⁸, prôné par l'Union européenne (BFEG 2004). Or, si le principe d'égalité formelle fait consensus parmi les DRH interviewés, aucune des entreprises n'a engagé « d'actions positives » en faveur des salarié-e-s. Dans le champ professionnel, les mesures misent davantage sur la lutte contre la discrimination et l'égalité des chances, comme c'est le cas de la Loi sur l'égalité professionnelle (Leg), entrée en vigueur en 1996. Grâce aux entretiens et aux documents mis à disposition, nous avons identifié cinq domaines d'action qui réunissent l'essentiel des politiques d'égalité en vigueur et nous avons spécifié les publics visés (Tableau 1).

Tableau 1 Politiques d'égalité entre femmes et hommes mises en œuvre dans les entreprises investiguées

Domaines d'action	Types de mesures	Public cible
Articulation vie professionnelle et vie familiale	› Promotion du temps partiel › Crèche d'entreprise ou soutien financier pour la garde d'enfants › Congés maternité, paternité et parentaux › Congés garde d'enfants ou de proches	Essentiellement des mères en première partie de carrière (dans quelques cas, des pères également)
Promotion des carrières féminines	› Accès des femmes aux postes d'encadrement › Soutien aux carrières féminines	Femmes qualifiées, généralement âgées de moins de 40 ans
Egalité salariale	› Inscription du principe d'égalité dans le cadre légal (CCT, loi) › Contrôle de l'égalité salariale	Tout le personnel féminin
Recrutement	› Féminisation du personnel par les embauches de femmes	Femmes, principalement à la sortie du système scolaire
Mesures anti-discrimination	› Emploi (taux d'occupation) › Contenu du travail (activité) › Protection contre le harcèlement et les abus de pouvoir	Tout le personnel féminin

A première vue, la diversité des dispositifs adoptés en matière de promotion de l'égalité entre femmes et hommes paraît encourageante. Toutefois, un examen attentif des mesures d'égalité dessine un tableau plus contrasté : les politiques d'entreprises

8 Il s'agit d'une approche qui « vise l'intégration explicite d'un objectif d'égalité à toutes les actions, les politiques et les négociations engagées, tant au niveau de l'Etat que de chaque organisation » (Laufer 2009, 37).

Tableau 2 Modalités de mise en œuvre des politiques d'égalité

Nature des mesures d'égalité adoptées / Entreprise	Conciliation des temps de vie	Promotion des carrières féminines	Egalité salariale	Mixité des recrutements	Mesures anti discrimination
Transport	+++	+++	+++	+++	++
Magasin	+++	+	+		+
Shopping	++	+++	+		+
Hôpital	++	+	++		++

Indication sur la lecture du tableau :

+++ : Déclaration d'intention, définition de mesures concrètes et indicateurs de suivi.

++ : Déclaration d'intention et définition de mesures concrètes.

+: Déclaration d'intention uniquement.

visent quasi exclusivement des femmes jeunes et à haut potentiel. À travers l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale, la mixité des emplois ou la promotion des carrières féminines, les RH focalisent leurs efforts sur la première partie de carrière. Les femmes seniors demeurent clairement dans l'angle mort des politiques égalitaires.

Selon les cas, les questions d'égalité sont inscrites plus ou moins près du cœur stratégique des entreprises et bénéficient d'une pérennité plus ou moins structurelle (Tableau 2). À l'instar des résultats obtenus dans d'autres pays (Laufer et Silvera 2006 ; Cornet et al. 2008 ; Brunet et Dumas 2012), les entreprises suisses investissent certains domaines d'action nettement plus que d'autres. Les mesures de « conciliation » vie professionnelle – vie familiale arrivent clairement en tête dans les quatre entreprises investiguées⁹. Ces mesures se calquent souvent sur les contraintes vécues par les mères de jeunes enfants et correspondent rarement aux configurations complexes de care, impliquant de multiples destinataires de soins, qui caractérisent les expériences des femmes seniors de la génération « sandwich » ou « pivot » (Wanner et al. 2005). Alors que les femmes de 50 ans et plus occupent une position centrale dans le jeu des solidarités intergénérationnelles (Kellerhals et al. 2001 ; Perrig-Chiello et al. 2011), les politiques de « conciliation » mises en œuvre au sein des entreprises investiguées s'avèrent peu adaptées aux engagements des seniors envers leurs proches¹⁰. L'exemple de Madame B. est paradigmatique des jonglages temporels que les femmes de cette génération sont amenées à effectuer pour faire face à la charge de travail de care,

9 La conception de la « conciliation » est extrêmement restrictive: souvent pensée comme une « affaire de femmes » (Junter-Loiseau 1999 ; Lapeyre et Le Feuvre 2004) qui ont des enfants en bas âge. Quelques entreprises suisses ont ouvert ces mesures aux hommes par le biais de congés parentaux, et parfois par la promotion du temps partiel pour les pères de jeunes enfants.

10 Une seule des entreprises investiguées a élargi les mesures de « conciliation » à la prise en charge de parents âgés, petits-enfants, conjoint-e-s dépendant-e-s.

puisqu'elle partage ses deux jours de congé hebdomadaire, le dimanche et le mardi, entre la prise en charge de ses parents âgés et celle de ses petits-enfants :

Donc, le dimanche, j'ai encore mes parents. J'ai encore mes parents. Alors, le dimanche, depuis bien des années, c'est consacré à mes parents parce que je me dis que je ne les aurais peut-être plus bien longtemps.

Vous faites quoi ?

Alors, depuis presque une année maintenant, j'ai mon papa en EMS [établissement médico-social]. Donc, je vais le trouver. Et après, j'ai ma maman à la maison. Donc, je partage le dimanche entre, la moitié mon papa et la moitié ma maman.

Vous les voyez quand vos petits-enfants ?

Alors, je les vois le mardi quand même. A part les grands qui vont à l'école. Le mardi, je vais le matin chez ma grande et l'après-midi chez ma petite. Donc, je n'ai plus beaucoup de temps pour moi. (Mme B., 62 ans, divorcée, deux enfants et six petits-enfants, vendeuse à 100% chez Shopping depuis 22 ans)

Notons également que la politique de « conciliation » mise en œuvre dans les entreprises repose la plupart du temps sur des mesures de réduction (plus ou moins significative et plus ou moins durable) du temps de travail, ou d'interruption des parcours d'activité, principalement chez les mères. Ces mesures ne sont pas seulement inadaptées aux contraintes des femmes seniors, elles péjorent également les rentes de retraite auxquelles les bénéficiaires pourront prétendre à leur tour, le moment venu. Cette inadéquation entre les politiques d'égalité et les expériences concrètes des femmes seniors se retrouve également dans les politiques d'encouragement des carrières féminines. Très développées dans deux des entreprises investiguées, ces mesures ne touchent aucune femme senior. D'abord, parce qu'elles ciblent avant tout des femmes « à haut potentiel », donc déjà diplômées, par des actions volontaristes de *mentoring* ou de formation complémentaire. Ensuite, parce que de telles mesures sont souvent mises en œuvre en début de carrière. Les carrières de la grande majorité des femmes seniors ont stagné bien avant la cinquantaine, soit parce qu'elles ont exercé à temps partiel (une pratique rédhitoire à tout avancement en grade), soit parce qu'elles n'ont jamais bénéficié du soutien de leurs supérieurs hiérarchiques :

Il y a quelques années, j'avais dit à mon ancien chef (...) : « j'aimerais grimper ». Il m'avait dit : « Non, (...) ça va très bien comme ça ! » Et puis c'est devenu mon ami, mon ancien chef, [quand il a été] à la retraite, et j'ai dit : « Mais Monsieur T. pourquoi vous avez fait ça ? Parce que maintenant, vous pouvez me le dire ? » Et puis il a dit : « Eh bien, je préférerais garder une bonne secrétaire. » Et puis, après, les années sont foutues. Après, les années sont foutues... (Mme G., 53 ans, mariée, sans enfant, secrétaire à 100% chez Magasin depuis 17 ans)

L'expression « les années sont foutues » employés ici par Mme G. résonne comme un *leitmotiv* dans les entretiens menés auprès des salarié-e-s et des DRH. Comme nous le verrons plus en détail ci-dessous, les métiers exercés majoritairement par les femmes sont peu concernés par des mesures de formation continue et présentent généralement des voies tronquées d'avancement à l'ancienneté (Rosende 2011). Ainsi, une femme qui ne serait pas soutenue dans une démarche volontariste d'avancement à un moment précis de son parcours professionnel n'a quasiment aucune chance de retrouver la « voie rapide » (*fast track*) que quelques entreprises réservent à leurs femmes cadres.

3.2 La gestion prévisionnelle des âges : l'émergence timorée de nouvelles préoccupations

L'engouement des pouvoirs publics pour le « vieillissement actif » ne paraît donc guère partagé par les responsables RH des entreprises investiguées. Jusqu'à récemment, la notion même de « politique des âges » se résumait à une pratique d'accompagnement des salarié-e-s vieillissant-e-s vers une sortie précoce de l'emploi (Le Goff et al. 1999)¹¹. De surcroît, ces mesures étaient prioritairement adressées aux salarié-e-s qualifié-e-s ayant des responsabilités d'encadrement et la perspective d'une rente de retraite relativement confortable¹². L'ambivalence des entreprises à l'égard du « vieillissement actif » se traduit par un investissement relativement timoré de leur part dans la gestion prévisionnelle des âges, hors des mesures de préretraite. Notre enquête révèle que l'avancée en âge continue d'être associée à des problèmes d'usure, d'obsolescence ou de déclin des compétences (Kluge et Krings 2008 ; Burnay 2011 ; Knüsel et Steiner 2012). Si les responsables RH se soucient du renouvellement des générations et du transfert des connaissances au travail, les dispositifs liés à l'âge sont restreints et peu formalisés. A l'instar de la typologie des modes de gestion des seniors établie par Bellini et al. (2006), nous pouvons distinguer deux grandes tendances. D'une part, un mode de management centré sur une connaissance fine de la pyramide des âges de l'entreprise, avec des mesures ciblées et clairement orientées vers la gestion anticipée des compétences et des mesures préventives concernant les conditions de travail des personnes en seconde partie de carrière. D'autre part, un mode de management pragmatique et réactif visant à gérer ponctuellement des « cas » individuels d'avancée en âge au fur et à mesure que des « problèmes » se manifestent au sein des services concernés (Tableau 3). Sur notre terrain d'enquête, seule l'entreprise de transports a instauré une véritable politique des âges, essentiellement motivée par des risques de pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs (techniques) d'activité, très peu féminisés, d'ailleurs. Sa stratégie vise la promotion de « l'employabilité » des

11 De manière paradoxale, les entreprises ont longtemps fidélisé leur personnel d'encadrement en leur promettant des facilités de sortie précoce de l'emploi.

12 Au moins jusqu'en 2008, un niveau de formation élevé augmentait les probabilités de toucher une rente anticipée (Huguenin 2012).

seniors et comprend des mesures de réorientation professionnelle en fin de carrière. Aucune des trois autres entreprises investiguées n’affiche de politique globale de gestion des âges. Elles ont bien introduit certaines mesures généralistes de promotion de la santé, mais sans accorder d’attention particulière aux questions d’usure au travail, par exemple. Outre la possibilité (toujours d’actualité) de prendre une retraite anticipée sans perte de revenu pour les cadres, ces modes de management des seniors reposent sur une logique du cas par cas. Il apparaît ainsi que la possibilité pour les salarié·e·s de bénéficier de mesures spécifiques d’accompagnement dépend étroitement de leur valeur productive à court terme. Si les entreprises sont soucieuses de limiter les départs précoces à la retraite de leur personnel qualifié, technique ou d’encadrement (principalement des hommes), elles se montrent beaucoup plus réticentes à l’égard des investissements à consentir en matière de formation continue et/ou d’adaptation des postes de travail en faveur du personnel moins qualifié et facilement « remplaçable » (dont de nombreuses femmes). Les rares dispositifs de

Tableau 3 Mesures de « gestion des âges » recensées dans les entreprises investiguées

	Compétences	Conditions de travail
Politique Les actions sont systématisées et orientées vers un but	Gestion anticipée L’organisation formalise une politique de transfert de compétences, de développement de la polyvalence, ou d’évolution des compétences vers des activités porteuses	Gestion préventive Une politique d’analyse et d’amélioration des conditions de travail est mise en place afin d’éviter les accidents de travail et maladies professionnelles
Pratiques Les actions sont décidées au cas par cas	Gestion pragmatique Des adaptations de compétences sont menées en fonction des postes et des individus	Gestion réactive Chaque cas est traité individuellement au moment où survient un problème (inaptitude notamment)

Source : inspiré par Bellini et al. (2006).

gestion des âges obéissent donc à une « logique de métier », laissant entièrement de côté les postes moins stratégiques aux yeux des entreprises.

L’appartenance de sexe pèse donc indirectement sur la possibilité de bénéficier de mesures d’accompagnement en seconde partie de carrière, puisque, compte tenu de la ségrégation du marché du travail helvétique (Charles 2005), les femmes occupent généralement des postes moins qualifiés que leurs homologues masculins. C’est ainsi que des secrétaires, caissières, ouvrières, pour ne citer qu’elles, peinent à accéder aux formations visant le renouvellement de leurs compétences techniques ou à bénéficier de mesures d’adaptation de leurs postes de travail aux effets de l’avan-

cée en âge. Dans l'établissement hospitalier étudié, par exemple, une responsable RH identifie bien un « problème » d'obsolescence des compétences techniques de certaines secrétaires, tout en reconnaissant l'absence de toute politique préventive de l'entreprise en la matière :

Il y a des aspects techniques, et le niveau de nos secrétaires de 55 ans, ou plus, on va dire, parce qu'on en a un paquet, aïe, aïe ! Elles ont une peine folle à s'adapter (...) L'apprentissage est plus compliqué et il y a un rapport à la bureautique qui n'est pas forcément naturel (...) C'est des personnes aussi qui sont complètement crispées parce qu'elles ont peur qu'on leur dise : « Ben on va se séparer » (...) Et tout de suite, elles nous disent : « Mettez-nous en (...) préretraite, vous me payez pendant deux ans à 100%, parce que vous ne voulez plus de moi, etc. » (...) Ça, c'est compliqué. Et là, on a une responsabilité institutionnelle évidente, parce qu'on n'a pas anticipé. Il n'y a rien qui a été fait. Mais ça a été trop vite, et on a mal géré ! (DRH, 55 ans, mariée, 2 enfants, établissement hospitalier depuis 12 ans)

De même, les femmes seniors ne sont pas prioritaires pour les mesures de réorientation professionnelle en seconde partie de carrière, précisément parce que les risques d'atteinte à la santé et d'usure (physique ou mentale) sont perçus comme moins importants dans les métiers fortement féminisés que dans certains métiers manuels, plus masculins. Une telle indifférence à leurs conditions de travail heurte de plein fouet les salariées concernées, qui, sous l'influence combinée de parcours professionnels (et parfois conjugaux) accidentés et des pénalités financières désormais associées aux retraites précoces, répètent à satiété qu'elles n'ont simplement pas d'autre choix que de « tenir » dans leurs conditions actuelles de travail, voire même d'augmenter leur quotité de travail, en dépit des éventuelles difficultés rencontrées au quotidien (Kuehni et Rosende 2013). Le risque majeur n'est pas perçu du côté de l'usure au travail ou des difficultés de « conciliation » travail – famille, mais bien dans la menace de perte d'emploi. Le souci de « tenir » à tout prix est d'autant plus grand que les chances de sortir du chômage après 50 ans sont extrêmement réduites dans le contexte suisse actuel (OFS 2012).

4 Les femmes seniors : un angle mort des politiques d'égalité et de gestion des âges en entreprise

Notre enquête nous mène à un constat sans appel : dans les quatre entreprises investiguées, la grande majorité des femmes seniors n'ont accès ni aux mesures d'égalité ni aux rares dispositifs de gestion des âges. La métaphore de l'angle mort est à cet égard particulièrement pertinente. Si les entreprises se préoccupent indéniablement du vieillissement de la population active et de l'égalité professionnelle, le cumul de ces

deux facteurs produit une forme de cécité, puisque les femmes seniors sont tenues en marge de l'ensemble des dispositifs existants. Les manières de voir le problème de l'avancée en âge procèdent d'une attention sélective vis-à-vis de certaines catégories de salarié·e·s au détriment d'autres (Ainsworth 2002 ; Voirol 2005). Cette attention tronquée résulte non seulement d'un fort cloisonnement organisationnel entre les politiques d'égalité et les dispositifs de gestion des âges, mais découle également de la définition implicite des publics auxquels ces deux types de mesures sont destinés.

La cécité des entreprises à l'égard des femmes seniors se comprend donc à la lumière de l'articulation de différents rapports sociaux, de sexe et d'âge, mais aussi de classe. Si les femmes seniors sont situées dans l'angle mort des politiques d'égalité et des dispositifs de gestion des âges, ce n'est pas seulement parce que ce sont des femmes, ni seulement parce qu'elles sont vieillissantes, c'est surtout parce qu'elles occupent des positions subalternes dans la hiérarchie socioprofessionnelle. Ces positions sont étroitement déterminées par la division sexuelle du travail¹³ à l'échelle macrosociale et par les normes sexuées qui imprègnent aujourd'hui encore les parcours biographiques de la majorité des femmes. Dans un contexte macrosocial d'encouragement au « vieillissement actif », l'invisibilité organisationnelle des femmes seniors permet d'observer différents niveaux de tension dans le « doing gender » institutionnel.

Tout d'abord, les politiques d'encouragement à l'allongement de la vie active tendent à occulter les « désavantages accumulés » (Dannefer 2009) par les femmes qui ont connu des trajectoires d'activité discontinues et/ou à temps partiel par le passé, c'est-à-dire, la très grande majorité des femmes de la génération actuelle des seniors en Suisse (Levy et al. 2006). Alors qu'elles sont aux premières lignes de l'injonction au maintien en emploi, les politiques du « vieillissement actif » font très largement abstraction de la répartition inégalitaire du travail domestique et de care entre les sexes, mais également entre différentes catégories sociales de femmes. N'ayant pas suivi la même trajectoire d'activité que leurs homologues masculins, la majorité des femmes seniors du début du 21^{ème} siècle abordent les dernières années de leur vie professionnelle dans des conditions matérielles particulièrement difficiles. Si elles ne peuvent guère refuser l'injonction à se maintenir le plus longtemps possible en activité, elles doivent néanmoins y répondre en continuant d'assumer l'essentiel des charges de care qui changent de nature, mais qui ne diminuent pas pour autant en deuxième partie de carrière¹⁴.

13 La division sexuelle du travail tient compte de l'activité déployée dans les sphères professionnelle et privée. Elle s'appuie sur deux principes fondamentaux : celui de séparation (il existe des travaux d'hommes et des travaux de femmes), et celui de hiérarchisation (les travaux d'hommes valent plus que les travaux de femmes) (Kergoat 2000).

14 En Suisse, les femmes consacrent en moyenne deux fois plus de temps au travail domestique que les hommes (OFS 2009). Cette inégalité tend à se réduire en seconde partie de carrière. En revanche, le travail bénévole informel et la charge de travail de care (garde d'enfants, tâches de soins, aide au ménage, etc.) augmentent durant cette étape de vie. En 2008, 29% des femmes âgées de 55 à 64 ans effectuent du travail bénévole informel contre 17% des hommes (OFS 2011).

En deuxième lieu, les effets négatifs de la nécessité de travailler toujours plus et plus longtemps, sans pour autant pouvoir réduire son engagement auprès de proches dépendants, sont redoublés par l'ambivalence des RH à l'égard de la généralisation du modèle de l'*adult worker* à l'ensemble des femmes seniors. L'assignation prioritaire des femmes au travail domestique a historiquement dédouané les services de gestion du personnel de toute intervention proactive à l'égard de leurs salariées vieillissantes. A tout âge, les femmes sont perçues comme moins investies dans l'entreprise et dans la carrière que leurs homologues masculins. Lorsqu'elles atteignent la cinquantaine, il est encore attendu qu'elles quittent rapidement le marché du travail, souvent en raison d'événements extra-professionnels (accident de santé d'un parent âgé, désir de s'aligner sur le calendrier de retraite du conjoint, nécessité de prise en charge des petits-enfants, par exemple). De telles croyances s'ajoutent au fait que les femmes occupent des postes peu stratégiques aux yeux des entreprises, ce qui justifie en retour la faiblesse des investissements consentis pour elles en matière de formation continue ou d'aménagement des postes de travail. Dans un contexte de vieillissement actif, les femmes seniors peuvent difficilement réduire leur participation au marché de l'emploi en amont de l'âge légal de la retraite, que ce soit pour gérer l'interface travail – famille ou pour faire face à l'usure au travail.

Enfin, grand nombre de femmes seniors occupent des postes en bas de la hiérarchie des métiers, souvent pénibles physiquement¹⁵ et psychologiquement, particulièrement exposés aux risques d'usure au travail (Le Feuvre 2011). La faible rémunération dont elles bénéficient en emploi et la modicité des rentes auxquelles elles auront accès plus tard, les amènent (ainsi que certains hommes peu qualifiés, d'ailleurs) à « tenir à tout prix », même dans des conditions de travail particulièrement délétères pour leur santé (Kuehni et Rosende 2013). Si certains hommes seniors accèdent aujourd'hui aux mesures d'aménagement de leurs postes de travail et/ou de réorientation professionnelle en fin de carrière, c'est en raison de leurs qualifications ou de leur statut au sein de l'entreprise. Les services RH ne sont donc pas totalement hermétiques aux implications des politiques nationales d'encouragement au « vieillissement actif ». Ils en font, néanmoins, une lecture fortement sélective, imprégnée de logiques de classe et de stéréotypes sexués, voire se référant à des normes de genre qui n'ont tout simplement plus cours à l'échelle macrosociale.

15 Nous savons que les femmes seniors sont particulièrement concernées par les problèmes de santé. L'effet de génération (les femmes de 50 ans et plus ont un niveau de formation inférieur aux femmes plus jeunes) et de parcours professionnel (elles ont connu une moindre évolution de carrière) se combinent pour créer un niveau d'exposition aux risques de santé qui est comparable aux hommes du même âge, et supérieur à celui des femmes plus jeunes (Marquis 2010, 52).

5 Conclusion : la multiplication des injonctions contradictoires

Dans le contexte suisse actuel, la promotion du « vieillissement actif » s'inscrit *a priori* dans une perspective universaliste, apparemment « neutre » et égalitariste, puisque sans distinction de sexe. Cette politique se heurte à certains dispositifs institutionnels intermédiaires qui demeurent fortement imprégnés des (anciennes) normes de genre. Alors que les femmes sont désormais sommées de se comporter en *adult workers* jusqu'à un âge de plus en plus avancé, les DRH tendent à camper sur des positions différentialistes qui ont longtemps présidé à la gestion des carrières féminines dans le contexte suisse. Ce n'est pas tant le nouveau modèle normatif de régulation du genre (*adult worker*) en soi, ni d'ailleurs l'ancien (*modified male breadwinner / female carer*) qui pose aujourd'hui le plus de problèmes aux femmes seniors. Leurs difficultés résultent davantage des dissonances et des tensions issues de la coexistence de ces deux modèles à différents niveaux de la société helvétique. La coprésence de plusieurs normes de « doing gender » dans différents espaces institutionnels conduit au morcellement des expériences sexuées en seconde partie de vie, laissant aux femmes la responsabilité *individuelle* de limiter au mieux le coût personnel des injonctions contradictoires et des dissonances cognitives qui en résultent. Au regard des avantages accumulés par les hommes de leur âge, mais aussi des dispositifs institutionnels destinés aux jeunes générations de femmes, les femmes seniors nourrissent souvent le sentiment d'être des « laissées pour compte ». Du point de vue analytique, elles sont effectivement les principales « perdantes » de l'évolution morcelée des normes institutionnelles de genre.

6 Références bibliographiques

- Abu-Rayya, Hisham Motkal. 2006. Depression and social involvement among elders. *The Internet Journal of Health* 5: 1–10.
- Ainsworth, Susan. 2002. The feminine « advantage »: a discursive analysis of the invisibility of older women workers. *Gender, Work and Organization* 9(5): 579–601.
- Arend, Michal et Gabriele Gsponer. 2004. *Active Ageing and The Labour Market: Switzerland*. Zurich: Econcept.
- Bellini Stéphane, Jean-Yves Duyck et Florence Laval. 2006. Gestion des seniors: une typologie des pratiques. Le cas d'entreprises du Poitou-Charentes. *Management et avenir* 7(1): 139–180.
- BFEG (Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes). 2004. *Approche intégrée de l'égalité dans l'administration fédérale. Guide pour la prise en considération de l'égalité entre femmes et hommes dans le travail quotidien des employé-e-s de la Confédération*. Berne: BFEG.
- Bonoli, Giuliano. 2005. The politics of the new social policies: providing coverage against new social risks in mature welfare states. *Policy & Politics* 33(3): 431–439.
- Bould, Sally et Sara Falcao Casaca. 2011. Older women workers and the European Union's employment goals: bringing gender into the debate. *Ex aquo* 24: 27–42.

- Brunet, Sylvie et Maryse Dumas. 2012. *Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes*. Paris : Etude du conseil économique, social et environnemental.
- Burnay, Nathalie. 2011. La cohabitation intergénérationnelle en entreprise : des stéréotypes prégnants à l'égard des seniors. *Communication et organisation* 40 : 71–86.
- Bütler, Monika et Martin Ruesch. 2009. *Quand le travail coûte plus qu'il ne rapporte. Etude sur l'impact de la fiscalité et des frais de crèche sur l'activité professionnelle des femmes*. Saint-Gall : Université de Saint-Gall et Conférence romande de l'égalité.
- Charles, Maria. 2005. *Evolution de la ségrégation professionnelle en Suisse en fonction du sexe et de la nationalité de 1970 à 2000*. Neuchâtel : OFS.
- Cornet, Annie, Jacqueline Laufer et Sophia Belghiti-Mahut (éds.). 2008. *GRH et genre : les défis de l'égalité hommes-femmes*. Paris : Vuilbert Editeur.
- Crompton, Rosemary (éds.). 1999. *Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of The Male Breadwinner*. Oxford: Oxford University Press.
- Daly, Mary. 2011. What adult worker model? A critical look at recent social policy reform in Europe from a gender and family perspective. *Social Politics* 18(1) : 1–23.
- Dannefer, Dale. 2009. Stability, homogeneity, agency : cumulative dis-/advantage and problems of theory. *Revue suisse de sociologie* 35(2) : 193–210.
- Esping-Andersen, Gosta. 2009. *The Incomplete Revolution : Adapting to Women's New Roles*. Cambridge : Polity Press.
- Giraud, Olivier et Barbara Lucas. 2007. Jeux d'échelles et référentiels d'action publique : la cantonalisation des politiques du handicap en Suisse. Pp. 147–166 in *L'action publique et les changements d'échelles : Les nouvelles focales du politiques, édité par Alain Faure, Jean-Marc Leresche, Pierre Muller et Stéphane Nahrath*. Paris : L'Harmattan.
- Giraud, Olivier et Barbara Lucas. 2009. Le renouveau des régimes de genre en Allemagne et en Suisse : bonjour « néo-maternalisme » ? *Cahiers du genre* 46 : 17–46.
- Guillemard, Anne-Marie. 2003. *L'âge de l'emploi. Les sociétés face à l'épreuve du vieillissement*. Paris : Armand Colin.
- Huguenin, Olivia. 2012. Les trois piliers du régime de prévoyance vieillesse : assurés et bénéficiaires de prestations. *Demos – Informations démographiques* 2 : 5–8.
- Jenson, Jane. 2010. Diffusing ideas after neoliberalism : the social investment perspective in Europe and Latin America. *Global Social Policy* 10(1) : 59–84.
- Jenson, Jane. 2011. Politiques publiques et investissement social : quelles conséquences pour la citoyenneté sociale des femmes ? *Cahiers du genre* (hors série) : 21–43.
- Junter-Loiseau, Annie. 1999. La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale : révolution temporelle ou métaphore des discriminations. *Cahiers du genre* 24 : 73–98.
- Kellerhals, Jean, Claudine Burton-Jeangros et Raphaël Hammer. 2001. Structure, fonction et dynamique du réseau de parenté pour les familles contemporaines. Une analyse à partir du cas helvétique. Pp 105–118 in *Famille, parenté et réseaux en Occident*, édité par Anne-Lise Head-König, Luigi Lorenzetti, Béatrice Veyrassat. Genève : Société d'histoire et d'archéologie.
- Kergoat, Danièle. 2000. Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. Pp. 35–44 in *Dictionnaire critique du féminisme*, édité par Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré et Danièle Senotier. Paris : PUF.
- Kluge, Annette et Franciska Krings. 2008. Attitudes toward older workers and human resource practices. *Swiss Journal of Psychology* 67(1) : 61–64.
- Knüsel, René et Béatrice Steiner. 2012. *Le bénéfice de l'âge? Vieillir au travail : quels risques? Quels enjeux?* Lausanne : Institut des sciences sociales, UNIL.
- Kohli, Martin. 1986. The world we forgot : a historical review of the life course. Pp. 271–303 in *Later Life : the Social Psychology of Ageing*, édité par Victor Marshall. Beverly Hills : Sage.

- Kuehni, Morgane. 2008. Assigné(e)s au travail en Suisse : quels enjeux de santé pour les actifs et actives du chômage? *Travailler* 19 : 123–142.
- Kuehni, Morgane et Magdalena Rosende. 2013. Inégalités de santé au travail chez les seniors : l'apport du genre. *Revue économique et sociale* 71(2) : 57–64.
- Kuehni, Morgane, Magdalena Rosende et Céline Schoeni. 2013. Maintien en emploi et inégalités de sexe. *Lien social et politiques* 69 : 197–213.
- Lapeyre, Nathalie et Nicky Le Feuvre. 2004. Concilier l'inconciliable? Le rapport des femmes à la notion de « conciliation travail-famille » dans les professions libérales en France. *Nouvelles questions féministes* 23(3) : 42–58.
- Laufer, Jacqueline. 2009. L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité? *Travail, genre et sociétés* 21 : 29–54.
- Laufer, Jacqueline et Rachel Silvera. 2006. L'égalité des femmes et des hommes en entreprise. De nouvelles avancées dans la négociation? *Revue de l'OFCE* 97 : 245–271.
- Le Feuvre, Nicky. 2008. La pluralité des modèles de féminisation des professions supérieures en France et en Grande-Bretagne. Pp. 263–276 in *Marché du travail et genre : Europe-Amérique Latine*, édité par Helena Hirata, Margaret Maruani et Maria Rosa Lombardi. Paris : La Découverte.
- Le Feuvre, Nicky. 2011. Les enjeux de santé au travail chez les seniors des deux sexes : du pareil au même? Pp. 119–147 in *Le travail contre la santé? Les enjeux de santé au travail des seniors*, édité par Sophie Le Garrec. Paris : L'Harmattan.
- Le Goff, Jean-Marie, Hermann-Michel Hagmann et François Höpflinger. 1999. *Les trajectoires des travailleurs âgés sur le marché du travail en Suisse et en Europe. Analyse sociodémographique*. Lausanne : Réalités sociales.
- Levy, René, Jacques-Antoine Gauthier et Eric Widmer. 2006. Entre contraintes institutionnelle et domestique : les parcours de vie masculins et féminins en Suisse. *Canadian Journal of Sociology* 31(4) : 461–489.
- Lewis, Jane. 1992. Gender and the development of welfare regimes. *Journal of European Social Policy* 2(3) : 159–173.
- Lewis, Jane et Susy Guillari. 2005. The adult worker model, family, gender equality and care. *Economy and Society* 34(1) : 76–104.
- Marquis, Jean-François. 2010. *Conditions de travail, chômage et état de santé. La situation en Suisse à la lumière de l'enquête suisse sur la santé 2007*. Lausanne : Editions Page 2.
- Murier, Thierry. 2012. Les seniors sur le marché suisse du travail. *Demos – Informations démographiques* 2 : 2–5.
- Oesch, Daniel. 2008. Stratifying welfare states : class differences in pension coverage in Britain, Germany, Sweden and Switzerland. *Revue suisse de sociologie* 34(3) : 533–554.
- OFS (Office fédéral de la statistique). 2009. *Temps consacré au travail domestique et familial : évolutions de 1997 à 2007*. Neuchâtel : OFS.
- OFS (Office fédéral de la statistique). 2011. *Indicateurs de la prévoyance vieillesse. Résultats des indicateurs clés*. Neuchâtel : OFS.
- OFS (Office fédéral de la statistique). 2012. *Enquête suisse sur la population active (ESPA) : Participation au marché du travail, 2010–2011*. Neuchâtel : OFS.
- Parlement européen. 2010. *Résolution du Parlement européen du 11 novembre 2010 sur le défi démographique et la solidarité entre les générations*. Bruxelles : Parlement européen.
- Perrig-Chiello, Pasqualina, François Hopflinger et Sara Hutchison. 2011. *Prise en charge des personnes âgées par des proches soignants en Suisse romande et italienne*. Berne : Association suisse des services d'aide et de soins à domicile.
- Rosende, Magdalena. 2011. *Les carrières du personnel administratif et technique à l'Université de Lausanne*. Lausanne : Bureau de l'égalité des chances UNIL.

- Rosende, Magdalena et Céline Schoeni. 2012. Seconde partie de carrière, régime de retraite et inégalités de sexe. *Revue française des affaires sociales* 2–3 : 130–147.
- Schoeni, Céline. 2012. *Travail féminin : retour à l'ordre ! L'offensive contre le travail des femmes durant la crise économique des années 1930*. Lausanne : Antipodes.
- Stütz, Heidi et Caroline Knüpfer. 2012. *La protection sociale du travail de care non rémunéré. Les besoins d'adaptation de l'État social liés à l'évolution du partage du travail entre femmes et hommes*. Berne : Bureau fédéral de l'égalité.
- Taylor-Gooby, Peter (éd.). 2004. *New Risks. New Welfare*. Oxford : Oxford University Press.
- Thozet, Michèle. 2007. Gestion des âges : bilan du programme européen Equal et de la stratégie de l'emploi. *Retraite et société* 51 : 274–280.
- Torns, Teresa. 1998. Chômage et tolérance sociale à l'exclusion : le cas de l'Espagne. Pp. 213–224 in *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, édité par Margaret Maruani. Paris : La Découverte.
- Voirol, Olivier. 2005. Visibilité et invisibilité : une introduction. *Réseaux* 129–130 : 9–36.
- Walby, Sylvia. 2004. The European Union and gender equality : emergent varieties of gender regime. *Social Politics* 11(1) : 4–29.
- Wanner, Pascal, Claudine Sauvain-Dugerdil, Edith Guilley et Charles Hussy. 2005. *Age et générations. La vie après 50 ans en Suisse*. Neuchâtel : OFS.
- West, Candice et Donald Zimmerman. 1987. Doing gender. *Gender & Society* 1(2) : 125–151.
- Widmer, Eric, René Levy, Alexandre Pollien, Raphaël Hammer et Jacques-Antoine Gauthier. 2003. Entre standardisation, individualisation et sexuation : une analyse des trajectoires personnelles en Suisse. *Revue suisse de sociologie* 29(1) : 35–67.

7 Annexe

Annexe 1 Tableau synthétique des entreprises investiguées – composition du personnel, métiers et nombre d’entretiens conduits

Entreprise	Transport	Santé	Shopping	Magasin
Taux de féminisation	Part de femmes : 14% Part de femmes parmi les cadres : 8%	Part de femmes: 69% Part de femmes parmi les cadres : 50%	Part de femmes: 64% Part de femmes parmi le personnel de maîtrise : 50%	Part de femmes : 56% Part de femmes parmi les cadres (moyens et spécialisés) : 35%
Seniors	Part de salarié-e-s > 50 ans: 35%	Part des salarié-e-s > 50 ans: 25%	Part de salarié-e-s > 50 ans: 22%	Part de salarié-e-s > 50 ans: 23%
Métiers du personnel interviewé	Mécanique, vente, logistique	Soins, administratif, logistique	Vente, administratif, logistique	Vente, administratif, logistique
Nombre d’entretiens	N = 17	N = 17	N = 17	N = 23

Source : données statistiques fournies par les services RH des entreprises investiguées.

Wirtschaftsnutzen statt Gleichstellungsnormen. Chancen und Risiken des Wirtschaftsnutzendiskurses in der schweizerischen Geschlechtergleichstellungspolitik im Erwerbsleben¹

Lucia Marina Lanfranchi*

1 Einleitung

Die Schweiz kennt seit 1981 den Verfassungsgrundsatz der Rechtsgleichheit von Mann und Frau² sowie seit 1996 ein Gleichstellungsgesetz (GlG)³. In der Umsetzung des GlG wurden verschiedene Gleichstellungsprojekte implementiert und meist vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) finanziert. Ungefähr seit der Jahrtausendwende fällt eine Veränderung dieser Projekte auf: Es werden nicht mehr primär weibliche Arbeitnehmende, sondern vermehrt Unternehmen adressiert und dabei insbesondere freiwillige und unverbindliche Programme zur Sensibilisierung und Selbstverpflichtung von Unternehmen unterstützt.⁴ Diese Entwicklung ist vor dem Hintergrund zu verstehen, dass die Gleichstellungsstellen der Schweiz bis heute wenig Durchsetzungskompetenzen gegenüber den Unternehmen haben, obwohl das GlG für öffentliche und private Arbeitsorganisationen gilt (Bothfeld et al. 2010; Imboden und Michel 2012; Lanfranchi 2012a; Lanfranchi 2012b).⁵ Gleichstellungspolitische AkteurInnen wollen Arbeitgebende zu Massnahmen für die betriebliche Geschlechtergleichstellung motivieren. Daher argumentieren sie strategisch mit dem Nutzen von Gleichstellungsmassnahmen für die Wirtschaft,

* Soziologie, Sozialarbeit und Sozialpolitik, Universität Fribourg, CH-1700 Fribourg und Institut für Soziologie, FernUniversität in Hagen, DE-58084 Hagen, lucia.lanfranchi@gmail.com.

1 Dieser Artikel wurde im Rahmen eines vom Schweizerischen Nationalfonds finanzierten Forschungsprojekts geschrieben (Grant no. PDFMP1_127306).

2 Art. 8. Abs. 3 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (Stand am 11. März 2012, SR 101).

3 Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (Stand am 1. Januar 2011, SR 151.1).

4 Beispiele sind die Finanzhilfen für unternehmensinterne Gleichstellungsprojekte des EBG (seit 2009), das Projekt Lohngleichheitsdialog des Bundes und der Sozialpartner (ebenfalls seit 2009) oder die zunehmende Anzahl von Zertifikaten und Preisen für gleichstellungs- oder familienfreundliche Unternehmen. Verschiedene Kantone (z. B. Aargau, Appenzell Ausserrhodens, Basel-Land, Bern, Graubünden, Luzern) haben Projekte für Unternehmen durchgeführt.

5 Eine Ausnahme sind die Kontrollen von Unternehmen im Bereich der Lohngleichheit im Beschaffungswesen des Bundes (Bundesgesetz vom 16. Dezember 1994 über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB), Stand am 1. Januar 2013, SR 172.056.1). Neueste Entwicklungen lassen zudem vermuten, dass Gleichstellungsstellen in nächster Zeit «in den Genuss erweiterter Kompetenzen» kommen könnten (z. B. vermehrte staatliche Lohnkontrollen, z. B. Nowotny 2012).

statt beispielsweise mit den verbindlichen rechtlichen Grundlagen der Schweizer Gleichstellungspolitik. Diese Argumente und damit korrespondierende Praktiken werden im Folgenden *Wirtschaftsnutzendiskurs* genannt (vgl. Lanfranconi 2012a). Diese diskursiven Veränderungen sind nicht auf die Schweiz beschränkt: Empirische Analysen zu Gleichstellungspolitiken in Europa zeigen einen verstärkten Fokus auf einen wettbewerbsfähigen Wirtschaftsraum (vgl. Lombardo und Meier 2008; Jenson 2009; Knijn und Smit 2009).

Der vorliegende Beitrag geht, auf diesen Forschungsergebnissen aufbauend, folgenden Fragen nach: Anhand welcher Elemente lässt sich der von gleichstellungspolitischen AkteurInnen strategisch aktivierte Wirtschaftsnutzendiskurs charakterisieren? Und welche Chancen und Risiken ergeben sich aus diesem Diskurs für die betriebliche Gleichstellung von Frauen und Männer?⁶ Die Studie leistet damit einen Beitrag zur Diskussion über Reichweite, Wirksamkeit und Grenzen von aktuellen Gleichstellungsprojekten in der Schweiz und stellt eine empirisch fundierte Grundlage für die Weiterentwicklung von Gleichstellungspolitiken im Erwerbsleben bereit. Diese Diskussion bleibt relevant, da sich geschlechterspezifische Ungleichheiten auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt auch seit der Einführung des GlG nur langsam verringert haben: So stieg der Anteil von Frauen in Führungspositionen von 1996 bis 2011 von 30 auf 34 Prozent und geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten haben im selben Zeitraum in der Privatwirtschaft von knapp 24 auf gut 18 Prozent abgenommen (BFS 2013). Die Relevanz der Analyse begründet sich auch darin, dass trotz der Aktivierung des Wirtschaftsnutzendiskurses und dem Bereitstellen von öffentlichen Geldern für Gleichstellungsprojekte für Unternehmen die Projektteilnahme von Unternehmen gegenüber den Erwartungen «ernüchternd» gering ist (Von Witzleben 2011, 19; vgl. auch EBG 2012).

Der Beitrag ist folgendermassen gegliedert: Der zweite Abschnitt gibt einen Einblick in aktuelle Forschungserkenntnisse. Der dritte Teil stellt die theoretischen Annahmen und der vierte den Aufbau und die Methode der empirischen Studie vor. Teil fünf präsentiert die Ergebnisse zu zentralen Elementen des Wirtschaftsnutzendiskurses und Teil sechs jene zu Chancen und Risiken des Diskurses für die betriebliche Gleichstellung. Der letzte Abschnitt diskutiert die Resultate im Hinblick auf Wirksamkeit und Grenzen der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik.

6 Nicht im Zentrum des Interesses dieses Beitrages steht die Frage, ob der Wirtschaftsnutzendiskurs eine «Realität» widerspiegelt. So wird beispielsweise nicht auf die Frage eingegangen, ob sich Gleichstellungsprojekte tatsächlich für Firmen lohnen (vgl. dazu Prognos 2010; Fuhrmann et al. 2012). Stattdessen interessiert, wie und mit welchen möglichen Konsequenzen Gleichstellungsprojekte mit solchen Argumenten Unternehmen adressieren.

2 Aktuelle Forschungserkenntnisse

Die empirische Forschung zur europäischen Politik zeigt, dass Begriffe wie *Geschlechtergleichstellung* in den letzten Jahren vermehrt in offiziellen EU-Dokumenten verwendet, aber gleichzeitig neu interpretiert werden: Jenson (2009) spricht davon, dass bei der Übersetzung in eine neue «Gender-Sensibilität» ein wichtiger Inhalt der ursprünglichen feministischen Gleichstellungsideen verloren ging. Knijn und Smit (2009) beschreiben, dass die Geschlechtergleichstellungsagenda in der EU einem Fokus auf einen wettbewerbsfähigen Wirtschaftsraum gewichen sei (vgl. Lombardo und Meier 2008). Für die Schweiz zeichnet Lanfranconi (2012a) einen ähnlichen Deutungswandel der Diskurse in der nationalen Gleichstellungspolitik hin zu einem verstärkten Fokus auf wirtschaftsnahe und betriebliche AkteurInnen im Verlauf der Jahre 1996 bis 2011 nach. Die Schweiz überlässt die Verantwortung zur Durchsetzung der Gleichstellung weitgehend den betroffenen Individuen (Stutz et al. 2005) und setzt auf «die Unterstützung, Sensibilisierung und die Selbstverantwortung der Unternehmer» (Bothfeld et al. 2010, 56). Gleichstellungsprojekte, die kleine und mittlere Unternehmen (KMU) adressieren, sind in einem noch stärkeren Mass freiwillig und kostengünstig und fokussieren meist den Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Lanfranconi 2012b).

Im Band *Geschlechterungleichheiten im Betrieb* wird in Bezug auf freiwillige und selbstverpflichtende Gleichstellungsmassnahmen resümiert:

Die in diesem Band versammelten Beiträge lassen vermuten, dass die freiwillige Selbstverpflichtung der Privatwirtschaft weniger als gewünscht greift, eine Wirkung lässt sich bisweilen nicht eindeutig empirisch belegen.
(Maschke und Wiechmann 2010, 540)

Schön (1999) vergleicht deutsche Banken, die in einer «freiwilligen Selbstverpflichtung» ein Chancengleichheitsprojekt durchführen, mit deutschen öffentlich-rechtlichen Sparkassen, für die ein Landesgleichstellungsgesetz gilt. Letzteres regelt Frauenförderpläne und Ergebnisquoten verbindlich. Die selbstverpflichtende Förderung fokussiert einen engeren Themenbereich – z. B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf – und wird schneller «der ökonomischen Situation eines Unternehmens angepasst» (Schön 1999, 297). Demgegenüber greifen die gesetzlichen Massnahmen weiter (breiteres Themenspektrum) und verbindlicher ins betriebliche Geschehen ein und erreichen mehr Betriebe. Verschiedene Studien kommen ausserdem zum Schluss, dass eher hoch qualifizierte und meist nicht niedrig qualifizierte Frauen von freiwilligen betrieblichen Gleichstellungsmassnahmen profitieren (vgl. Schön 1999; Maschke und Wiechmann 2010).

Hoque und Noon (2004, 497) zeigen, dass durch den aktuellen Slogan in der englischen Gleichstellungspolitik “equality is good for business” viele Betriebe formale Gleichstellungspolitiken formuliert, jedoch kaum damit korrespondierende

Praktiken implementiert hätten. Sie sprechen in diesen Fällen von «empty shell» Gleichstellungspolitikern. Smithson und Stokoe (2005) belegen, dass die Verwendung der geschlechterblinden Konzepte «work-life balance» oder «flexibility» und der gleichzeitige Fokus auf fast ausschliesslich weibliche Elternschaft dazu führen kann, dass vergeschlechtlichte Praxen in den Organisationen verstärkt statt verringert werden. Beispielsweise können aufgrund solcher Konzepte implementierte Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf dazu führen, dass die Aufstiegschancen von Frauen verringert werden (vgl. Smithson und Stokoe 2005; Maschke und Wiechmann 2010). Ostendorp und Nentwich (2005) vermuten kontraproduktive Wirkungen von Gleichstellungsmassnahmen mit rein wirtschaftlichen Zielsetzungen, wenn diese auf Unternehmen mit traditionellen Vorstellungen von Familie und geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung treffen.

3 Theoretische Annahmen

Der vorliegende Beitrag interessiert sich für den skizzierten Trend zu einem verstärkten Wirtschaftsfokus im Diskurs der schweizerischen Gleichstellungspolitik und seine Folgen für soziale Ungleichheiten. Anders als bisherige Studien analysiert er diesen Diskurs auf der mesosozialen – und nicht makrosozialen – Ebene. Mesosozial sind laut Levy (2002) all jene Phänomene, die grösser als mikrosozial (Face-to-Face-Beziehungen oder kleine Gruppen) und kleiner als makrosozial (Nationalstaat oder grösser) sind. Mit Levy (2002) wird davon ausgegangen, dass durch empirische Analysen auf der mesosozialen Ebene Aussagen zur Aufhebung oder (Re-)Produktion von sozialen Ungleichheiten möglich werden. Soziale Ungleichheit wird verstanden als «gesellschaftlich verankerte Formen der Begünstigung und Bevorzugung einiger, der Benachteiligung und Diskriminierung anderer» (Kreckel 2004, 15). Für diesen Beitrag werden auf der mesosozialen Ebene zwei Untersuchungsebenen unterschieden: Die ausserbetriebliche Ebene des Gleichstellungsprojektes wird von der betrieblichen Ebene unterschieden. Die Begriffe *Projekt* und *Programm* werden synonym verwendet. Projekte und Programme sind ausserhalb der Unternehmen angesiedelt. Der Begriff *Massnahme* wird für die betriebliche Ebene verwendet. Die beiden Ebenen können eng miteinander verknüpft sein: In der empirischen Studie wird ein ausserbetriebliches Programm untersucht, das innerbetriebliche Massnahmen anstossen will.

Der Beitrag orientiert sich an diskurstheoretischen Überlegungen aus einer sozialwissenschaftlichen Perspektive (Keller 2011; Keller 2013).

Diskurse lassen sich als strukturierte und strukturierende Anstrengungen verstehen, Bedeutung (...) zu erzeugen, zu stabilisieren und dadurch einen verbindlichen Sinnzusammenhang (...) für spezifische Praxisfelder in sozialen Kollektiven zu institutionalisieren. (Keller 2013, 27)

Diskurse manifestieren sich in formellen Strukturen wie auch in Praktiken und sind aus Argumenten, Begriffen und Praktiken zu rekonstruieren (Keller 2011). Das Praxisfeld der vorliegenden Studie ist die aktuelle schweizerische Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben. Es interessieren die Elemente des eingangs skizzierten Wirtschaftsnutzendiskurses im untersuchten Gleichstellungsprojekt (vgl. erste Forschungsfrage). Mit Keller (2011) und Bacci (1999) wird weiter davon ausgegangen, dass Diskurse machtförmige Wirkung oder materielle Effekte auf das Leben von Menschen haben können. So können in politischen Programmen eingelagerte Diskurse zur (Re-)Produktion von sozialen Ungleichheiten beitragen (Orloff und Palier 2009; Padamsee 2009). Das bedeutet jedoch nicht, dass Diskurse unmittelbar verhaltenswirksam sind – also etwa, dass aus dem Argument *Gleichstellungsmassnahmen nützen der Wirtschaft*, ein direkter Anstieg betrieblicher Gleichstellungsmassnahmen resultierte. Elemente des Wirtschaftsnutzendiskurses (Argumente, Begriffe und Praktiken), davon wird ausgegangen, beeinflussen vielmehr das, was bei der Projektimplementierung auf der betrieblichen Ebene gesagt, gedacht und getan werden kann und was nicht (Bacci 1999; Keller 2011). Dies kann – muss jedoch nicht – positive sowie negative Konsequenzen auf soziale Ungleichheiten haben und wird mit den Begriffen *Chancen* und *Risiken* umschrieben (vgl. zweite Forschungsfrage). Mit Keller (2011) wird schliesslich davon ausgegangen, dass SprecherInnen Diskurse in strategischer Weise verwenden können. Ob sich jedoch die von ihnen vorgesehene Wirkung entfaltet, hängt ab vom «Zusammenspiel von Diskursen, Sprechern und Publikum» (Keller 2011, 74). Dieses Zusammenspiel und seine Wirkung werden im empirischen Beispiel untersucht.

4 Aufbau und Methode der empirischen Studie

4.1 Erste Untersuchungsebene: Gleichstellungsprojekt

Das untersuchte Gleichstellungsprojekt heisst «Aktionsprogramm Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Berner KMU» und dauerte von 2010 bis 2011. Es zielte auf die Sensibilisierung für familienfreundliche Arbeitsbedingungen von 20 KMU des Kantons Bern. Das Projekt wurde gemeinsam von der Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Bern (FGS) sowie der Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Bern, vertreten durch das beco Berner Wirtschaft, initiiert und auf strategischer Ebene geleitet. Durchgeführt wurde das Projekt von der Fachstelle UND (Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen). Es beinhaltete in allen teilnehmenden KMU einen *Unternehmens-Check-up*, d. h. Betriebsdatenerfassung und Gespräche mit der Geschäfts- oder Personalleitung und ausgewählten Mitarbeitenden. Die Mitarbeitenden für diese Befragung wurden repräsentativ zur Geschlechterzusammensetzung im Unternehmen ausgewählt. Aufbauend auf diesem *Check-up* erstellte UND einen Standortbericht mit Empfehlungen zu betrieblichen

Massnahmen zu verschiedenen Gleichstellungsthemen. Die Geschäftsleitung von jedem KMU sollte danach – so ist es im Projekt vorgesehen – selbst Massnahmen in einem Massnahmenplan formulieren und umsetzen (Geschäftsführer UND, Zwischenbericht). Das Gleichstellungsprojekt adressiert also Unternehmen und will diese zu Gleichstellungsmassnahmen motivieren, gleich wie andere aktuelle Gleichstellungsprojekte in der Schweiz (vgl. Fussnote 4). Das Projekt ist sehr ähnlich wie Gleichstellungsprogramme aus anderen Kantonen aufgebaut (Geschäftsführer UND). Damit ist es ein typisches Beispiel eines aktuellen Gleichstellungsprojektes – oder laut der Typologie zur Fallauswahl von Flyvberg (2001, 79–81) ein “paradigmatic case” für das *Paradigma* der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben.

4.2 Zweite Untersuchungsebene: Projektsimplementierung Industrie AG

Für die Studie wurde die Projektsimplementierung in einem der Unternehmen untersucht, das am Projekt teilgenommen hat. Laut dem Geschäftsführer UND sei dieses ein typisches – jedoch vergleichsweise sehr engagiertes – Zielgruppenunternehmen des Projektes. Das Unternehmen stellt damit nach der Typologie von Flyvberg (2001, 78) ein “critical case” dar, wodurch die Annahme aufgestellt werden kann, dass Probleme und Risiken, die bei diesem Unternehmen auftreten, auch bei anderen Unternehmen auftreten dürften. Es handelt sich um ein Industrieunternehmen, weshalb es im Folgenden *Industrie AG* genannt wird. Die Industrie AG hat einen Männeranteil von rund 80 Prozent und ist sowohl vertikal wie auch horizontal stark geschlechtersegregiert. So arbeiten in den meisten Bereichen nur Männer (z. B. Verkauf Aussendienst, Betriebs- und Produktionsleitung, Grossteil der Produktion) oder nur Frauen (z. B. Personalmanagement, Sekretariat, Einkauf). Einzig im Verkauf Innendienst und in einem kleinen Teil der Produktion sind Frauen und Männer gemeinsam tätig. Im oberen und mittleren Kader gibt es nur Männer. Im Schnitt ist jeder fünfte Mann, demgegenüber aber gerade mal jede zwanzigste Frau in einer Kaderposition eingestellt (Personalstatistiken, ausführlicher: Lanfranconi 2014).

4.3 Datensample und -analyse

Auf der Untersuchungsebene des Gleichstellungsprojektes wurden alle verfügbaren Dokumente sowie Interviews mit allen Personen verwendet, die an der Projektumsetzung massgebend beteiligt waren. Die zwei aus der Projektsimplementierung in der Industrie AG resultierenden Dokumente wurden in die Analyse einbezogen: Der durch die externe Fachstelle UND für die Industrie AG erstellte Standortbericht⁷ sowie der durch die Industrie AG im Rahmen des Projektes erarbeitete Massnah-

7 Der Standortbericht wird der betrieblichen Ebene – und nicht der Projektebene – zugeordnet, da UND für jedes am Projekt beteiligte KMU einen eigenen Standortbericht erstellte und für diese Studie nur der Bericht der Industrie AG einbezogen wurde. Hier wird die enge Verknüpfung der beiden Ebenen deutlich (vgl. Sektion 3).

Tabelle 1 Überblick über das Datensample

Ebene	Datentyp (Auswahl)	Kurzbezeichnung (falls im Beitrag verwendet)
Gleichstellungsprojekt	Dokumente (alle relevanten Dokumente)	
	› Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Bern. <i>Aktionsprogramm für Berner KMU. Management Summary</i> . 2010.	Projektbeschreibung
	› Volkswirtschaftsdirektor des Kantons Bern. <i>Brief an Unternehmen. Aktionsprogramm</i> . 2010.	Brief an Unternehmen
	› Fachstelle UND. <i>Aktionsprogramm. Zwischenbericht</i> . 2011.	Zwischenbericht
	› Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Bern. <i>Medienmitteilung</i> . 2012.	Medienmitteilung
	› Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Bern. <i>Hintergrundinformationen zum Projekt</i> . 2012.	Mediendossier
	4 Interviews (mit allen relevanten Beteiligten)	
	› Leiterin Fachbereich Wirtschaftspolitische Grundlagen des beco, Berner Volkswirtschaftsdirektion, strategische Projektebene. 2011.	Leiterin beco
	› Leiterin Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Bern (FGS), strategische Projektebene. 2011.	Leiterin FGS
	› Geschäftsführer der Fachstelle UND. Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen, operative Projektebene, 2012.	Geschäftsführer UND
Projektimplementierung: Industrie AG	› Spezialistin Finanzhilfen beim Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG), 2010.	Spezialistin EBG
	Dokumente zum Gleichstellungsprojekt (alle relevanten Dokumente)	
	› Fachstelle UND. <i>Standortbericht an Industrie AG</i> . 2011.	Standortbericht
	› Industrie AG. <i>Massnahmenplan</i> . 2011.	Massnahmenplan
	Weitere Dokumente (alle relevanten Dokumente)	
	› Industrie AG. <i>Angestelltenreglement</i> . 2013.	Angestelltenreglement
	› Industrie AG. <i>Personalstatistiken</i> . 2012.	Personalstatistiken
	› Industrie AG. <i>Leitbild, Spesenreglement, Verhaltenskodex, Betriebsordnung, 2 Arbeitsverträge, 2 Stellenbeschriebe, Werberoschüre, Homepage, 3 Organigramme, 5 Merkblätter</i>	
	20 Interviews (qualitativer Stichprobenplan)	
	VertreterInnen der Arbeitgebenden	
	› 1 Personalleiterin Industrie AG. Name anonymisiert. 2012.	Personalleiterin, Name
	› 3 Geschäftsleiter Industrie AG. Name anonymisiert. 2012.	Geschäftsleiter, Name
	VertreterInnen der Arbeitnehmenden	
	› 9 Mitarbeiterinnen Industrie AG. Name anonymisiert. 2012.	Mitarbeiterin, Name
	› 7 Mitarbeiter Industrie AG. Name anonymisiert. 2012.	Mitarbeiter, Name

menplan. Zudem wurden auf dieser Ebene weitere Unternehmensdokumente sowie 20 Interviews mit je zehn Frauen und zehn Männern mit unterschiedlicher Führungsverantwortung einbezogen. Die InterviewpartnerInnen aus dem Unternehmen wurden nach einem qualitativen Stichprobenplan ausgewählt (Kelle und

Kluge 2010). Bei allen Interviews handelt es sich um semi-strukturierte Interviews von einer Länge zwischen 40 Minuten und zweieinhalb Stunden, die durch die Autorin geführt wurden. Die Namen aller InterviewpartnerInnen aus der Industrie AG wurden anonymisiert. Tabelle 1 gibt einen Überblick über das gesamte Datensample der Studie und nennt die im Beitrag verwendeten Kurzbezeichnungen.

Als Analysemethode kommt eine wissenssoziologische Diskursanalyse zur Anwendung (Keller 2011; Keller 2013). Dieser geht es um die Erforschung der «Prozesse der sozialen Konstruktion von Deutungs- und Handlungsstrukturen (...) und um die Untersuchung der gesellschaftlichen Wirkungen dieser Prozesse» (Keller 2013, 27). Das Ziel der vorliegenden Analyse ist es, charakteristische Deutungs- und Handlungsstrukturen aus dem untersuchten Gleichstellungsprojekt und deren mögliche Wirkungen auf Ungleichheiten herauszuarbeiten. Diskurse sind aus Texten, Aussagen und Praktiken zu rekonstruieren (vgl. Sektion 3, Keller 2011). Um Diskurse zu situieren, wird der Kontext der Aktivierung eines bestimmten Diskurses und die bestehenden Machtpositionen in die Analyse einbezogen (Keller 2011; Keller 2013). Daher wurden alle Daten nach ihrer formalen und sprachlich-rhetorischen⁸ Struktur analysiert, d. h. konkret nach den Kriterien: Textsorte, Datum, Kontext, AutorIn, AdressatIn, Machtpositionen, Themen, Bilder, Begriffe und Argumente. Für die Analyse der Interviews wurden Vorschläge aus dem Forschungsprogramm der *Grounded Theory* hinzugezogen (Keller 2013). So wurden alle Interviews nach Sinnseinheiten codiert und die Codes mit Memos versehen (vgl. Kelle und Kluge 2010).

5 Elemente des Wirtschaftsnutzendiskurses

In der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben dominiert ein Wirtschaftsnutzendiskurs. Dass gleichstellungspolitische AkteurInnen diesen Diskurs strategisch aktivieren, ist vor dem einleitend skizzierten Hintergrund der grossen Macht der Unternehmen im Bereich der Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben zu verstehen. Die Entwicklung ist auch von der Erfahrung mangelnder Erfolge bisheriger Projekte, die nicht direkt Unternehmen adressieren, beeinflusst:

Zwar sollte [durch die Projekte] die Gleichstellung im Erwerbsleben gefördert werden, aber die Unternehmen, die wichtigsten Akteure, die direkt die Arbeitsbedingungen gestalten, konnten nicht erreicht werden. (Spezialistin EBG)

Das beispielhafte Zitat widerspiegelt die Hoffnung von gleichstellungspolitischen AkteurInnen, dass betriebliche Geschlechterungleichheiten verringert werden können,

8 Hilfreich hierbei ist die Unterscheidung von Finlayson (2007) zwischen den drei Rhetoriken: «forensic» d. h. vergangenheitsgerichtet, «epideictic», d. h. gegenwartsbezogen oder «deliberative», d. h. zukunftsgerichtet.

wenn Unternehmen adressiert werden. Um dies zu erreichen, passen ausserbetriebliche AkteurInnen Projekte strategisch den Interessen, Begriffen, Argumenten und Praktiken der Arbeitgebenden an. Dieser Abschnitt zeigt und belegt am Fallbeispiel des untersuchten Gleichstellungsprojekts fünf charakteristische und eng miteinander verknüpfte Elemente dieses Wirtschaftsnutzendiskurses.

5.1 Wirtschafts- statt Geschlechtergleichstellungskontext

Das Projekt wird in einem Wirtschafts- und nicht in einem Geschlechtergleichstellungskontext präsentiert (vgl. Lombardo und Meier 2008; Jenson 2009; Knijn und Smit 2009; Lanfranchi 2012a). Laut den Projektdokumenten ist das Projekt ein Teil der Wachstumsstrategie und der Wirtschaftsstrategie 2025 des Kantons Berns (Medienmitteilung, Mediendossier, Projektbeschreibung, Zwischenbericht). Implizites Ziel des Projektes ist damit die Erhöhung des Wirtschaftswachstums und nicht die Förderung der betrieblichen Geschlechtergleichstellung. Letzteres wird mehr als Mittel zur Ankurbelung des Wirtschaftswachstums dargestellt. Ebenfalls werden wirtschaftspolitische AkteurInnen hervorgehoben und gleichstellungspolitische AkteurInnen verschwiegen. In allen Projektdokumenten wird die Volkswirtschaftsdirektion des Kantons «Projektleiterin» genannt. Die FGS, die das Projekt mit initiiert hatte, wird in den Dokumentationen für die Unternehmen nicht erwähnt und in den Medienunterlagen lediglich als «Begleiterin des Projektes» bezeichnet (Medienmitteilung, Mediendossier).

Dass die wirtschaftspolitischen und nicht die gleichstellungspolitischen AkteurInnen in den Vordergrund treten, ist von Letzteren gewollt. So erklärt die Leiterin der FGS, dass die Fachstelle die Projektleitung absichtlich nicht selbst übernommen hätte:

[W]as von uns ein bewusster Entscheid war, eben dieses Projekt, wenn es geht, in der Volkswirtschaftsdirektion anzusiedeln. Weil wir denken, sie sind näher bei den Unternehmen.

Diese Begründung impliziert die Annahme, dass sich wirtschaftspolitische AkteurInnen bei Unternehmen besser Gehör verschaffen können als gleichstellungspolitische AkteurInnen. Aus der Sicht Letzterer ist also das Aktivieren des Wirtschaftskontextes das Mittel zum Zweck der betrieblichen Geschlechtergleichstellung.

5.2 Fokus auf Arbeitgebende statt Arbeitnehmende

Im Projekt werden Arbeitgebende und nicht Arbeitnehmende angesprochen. In der Konzeption der Projekte werden in gewissen Kantonen VertreterInnen von Arbeitgebenden einbezogen, nie jedoch VertreterInnen von Arbeitnehmenden:

Nein, die Gewerkschaften sind nicht dabei. Es geht um die Arbeitgebenden.
(Geschäftsführer UND)

Das Zitat illustriert, mit welcher Selbstverständlichkeit auf der Ebene der Gleichstellungsprojekte Arbeitgebende ein- und Arbeitnehmende ausgeschlossen werden. In der Projektpraxis werden im *Unternehmens-Check-up* neben der Geschäfts- oder Personalleitung auch ausgewählte Mitarbeitende in einer Gesprächsrunde befragt und ihre Sicht fliesst in die Empfehlungen im Standortbericht ein. Die Arbeitnehmenden haben aber – so ist es im Projekt vorgesehen – keinen Einfluss auf die Entscheidung, welche betrieblichen Massnahmen formuliert und umgesetzt werden:

Die Geschäftsleitungen entschieden darauf [auf den Standortbericht] aufbauend, von welchen Massnahmen sie sich den grössten Nutzen versprechen und was sie umsetzen wollen. (Zwischenbericht)

Das Gleichstellungsprojekt überträgt damit der Arbeitgebendenseite die Entscheidungsmacht für die Massnahmenfestschreibung und -umsetzung, wohl wiederum, um diese zum Handeln zu motivieren.

5.3 Vereinbarkeiten von Familie und Beruf für Frauen und Männer statt Gleichstellung von Frau und Mann

Das Gleichstellungsprojekt wird als Projekt zur Thematik «Vereinbarkeit von Familie und Beruf» und «familienfreundliche Arbeitsbedingungen» für Frauen und Männer präsentiert (vgl. Schön 1999; Lanfranconi 2012b). Dazu passend wurde für die Projektdurchführung die «Fachstelle UND. Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen» beauftragt (Projektbeschreibung, Brief an Unternehmen). Damit verknüpft wird das Projekt als Projekt für Frauen und Männer dargestellt. Eine damit korrespondierende Praxis des Projektes ist es, dass die Mitarbeitenden, die im *Unternehmens-Check-up* befragt werden, repräsentativ zur Geschlechterverteilung im konkreten Unternehmen ausgewählt werden.

Das folgende Zitat zeigt, dass die Vereinbarkeitsthematik und -fachstelle von den Gleichstellungsstellen strategisch gegenüber den Unternehmen hervorgehoben wird, im Projekt aber auch andere Gleichstellungsthemen angesprochen werden sollen:

In der Zusammenarbeit mit der Fachstelle UND muss sich das Unternehmen nicht mit dem Thema Gleichstellung exponieren. Die Thematik der Vereinbarkeit ist attraktiv, weil Frauen und auch Männer davon profitieren. UND findet über das Thema Vereinbarkeit den Zugang zu den Unternehmen, bietet ihnen aber eine breitere Palette von Unterstützung, so auch zu geschlechtergerechter Sprache, Frauen in der Führung oder Lohnungleichheit. (Spezialistin EBG)

Die Spezialistin EBG geht im Zitat davon aus, dass Unternehmen eher ein Projekt zur Vereinbarkeitsthematik als zur Gleichstellung durchführen, weil sie sich mit der Gleichstellung exponieren. Zudem wird impliziert, dass ein Projekt attraktiver sei, wenn Frauen und auch Männer davon profitieren. Da im Projekt Arbeitgebende

zum Handeln motiviert werden sollen, dürfte die geschlechtsspezifische Verteilung der Machtpositionen in der Mehrheit der Schweizer Unternehmen eine wichtige Rolle spielen: Weil es oft Männer sind, welche Unternehmen leiten,⁹ wird durch den Fokus auf beide Geschlechter versucht, dem Projekt eine höhere Attraktivität zu verleihen.

5.4 Unternehmensnutzen statt Gleichstellung(-sgesetz)

Im Gleichstellungsprojekt dominiert die Argumentationslogik, dass das Projekt resp. die darin angestossenen Massnahmen den teilnehmenden Unternehmen nütze (vgl. Hoque und Noon 2004; Ostendorp und Nentwich 2005; Lanfranchi 2012a; Lanfranchi 2012b). Neben dem Nutzenbegriff tauchen folgende – häufig in Wirtschaftskontexten verwendete – Begriffe auf: «win-win», «Profit», «Output», «Gewinn» und «Potenzial» (Brief, Zwischenbericht, Mediendossier). Oft wird die positive Annahme hervorgehoben, dass Unternehmen bereits für die Geschlechtergleichstellung engagiert sind. Das Argument des Unternehmensnutzens wird meist mit der Problematisierung des Fachkräftemangels verknüpft:

In fast allen Branchen besteht in der Schweiz ein Mangel an Fachkräften, der sich in den nächsten Jahren aufgrund der demografischen Entwicklung verschärfen wird. Eine intensivere Berufstätigkeit von Frauen stellt ein Potenzial dar. (Mediendossier)

Die im Projekt implementierten Massnahmen sollen den Arbeitgebenden nützen, weil dadurch «qualifizierte und motivierte Mitarbeitende verstärkt an die Unternehmung gebunden werden können» und bei der «Rekrutierung von Frauen und Fachkräften» Vorteile erwachsen, da die Betriebe in der Öffentlichkeit als familienfreundlich wahrgenommen würden (Zwischenbericht, Mediendossier). Diese Ziele – Vorteile bei der Rekrutierung und Unternehmensbindung von Mitarbeitenden und positives Unternehmensimage – würden am besten erreicht, so das Argument im Projekt weiter, wenn das «Wohl der Mitarbeitenden» resp. die «allgemeine Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden» gefördert würde (Standortbericht).

Der Logik des Nutzenargumentes folgend, steht beispielsweise zum Bereich der Lohngleichstellung im Standortbericht:

Sind Lohnsysteme nicht nachvollziehbar für Mitarbeitende, entstehen Unsicherheiten. Diese können mittels einheitlichen und transparenten Lohnsystemen abgebaut werden. (Standortbericht)

Nicht gesprochen wird vom geltenden Recht, wie dem Gleichstellungsgrundsatz in der Verfassung und dem GlG. Die Aussage, dass geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten verfassungs- und gesetzeswidrig sind und jederzeit von betroffenen

9 Im Jahr 2011 waren in der Schweiz 8.2 % der Männer und nur gerade 3.9 % der Frauen in einer Unternehmensleitung (BFS 2013).

Mitarbeitenden gerichtlich angeklagt werden könnten, wäre eine ganz andere Argumentationslogik, die auf Unrecht fokussieren würde. Stattdessen wird hier eine Rhetorik verwendet, die den potenziellen Nutzen von Gleichstellungsmassnahmen hervorhebt (vgl. Finlayson 2007).

Gleichstellungspolitische AkteurInnen verwenden auch das Nutzenargument strategisch:

Wenn man mit Unternehmen spricht, steht ihre Betroffenheit im Vordergrund: Im Sinn von demografischem Wandel und Herausforderungen, die sich daraus ergeben, also Arbeitskräftemangel, die Suche nach gut qualifizierten, motivierten Leuten, jungen Leuten, die dann auch im Unternehmen bleiben, auch in der Familienphase, also Frauen, aber eben zunehmend auch Männer. Das ist dann sicher eine auf die Betroffenheit der Zielgruppe ausgerichtete Sprache. (Leiterin FGS)

Durch diese angepasste Sprache und dem damit verbundenen Fokus auf die Interessen von Unternehmen sollen diese also zum Handeln für die Gleichstellung motiviert werden.

5.5 Freiwilligkeit und Flexibilität statt Verbindlichkeit

Mit dem Nutzenargument zusammenhängend wird im Projekt betont, dass der Nutzen dann am grössten sei, wenn «flexible und individuelle Lösungen» oder, wie es etwa im Mediendossier heisst, «betriebsspezifische Massnahmen» und «massgeschneiderte» und nicht allgemeine und verbindliche Lösungen gefunden werden (vgl. Ostendorp und Nentwich 2005; Bothfeld et al. 2010; Lanfranconi 2012b). Dies zeigt sich etwa wie folgt:

Wie familienfreundliche Arbeitsbedingungen konkret aussehen, lässt sich nicht generell beantworten. Gefragt sind vielmehr individuelle Lösungen in den einzelnen Unternehmen. (Mediendossier)

Damit korrespondiert die Projektpraxis, dass Arbeitgebende selbst Massnahmen definieren können.

Wie beim Nutzenargument werden damit im Projekt die Interessen der Arbeitgebenden mittels unverbindlicher betrieblicher statt verbindlicher staatlicher Gleichstellungsmassnahmen bedient. Dies muss vor dem Hintergrund mangelnder Durchsetzungskompetenzen und Sanktionsmöglichkeiten der Gleichstellungspolitik in der Schweiz gesehen werden, wie das folgende Zitat der im Projekt involvierten wirtschaftspolitischen Vertreterin (beco) zeigt:

Weil sie [die Gleichstellungsstellen] haben ja in dem Sinn auch keine Sanktionsmöglichkeiten. Wenn ich jetzt vergleiche, unsere Arbeitsinspektorate, die können sanktionieren, die können feststellen und sagen: «dieser Raum ist

nicht richtig eingerichtet, die Luftqualität stimmt nicht» und die können sanktionieren. Hingegen, in diesen [Gleichstellungs-]Stellen kann man eigentlich nur überzeugen. (Leiterin beco)

Da es in der Schweiz kaum allgemeinverbindliche Gleichstellungsprogramme gibt,¹⁰ versuchen staatliche AkteurInnen durch die Freiwilligkeits- und Flexibilitätsargumente Arbeitgebende immerhin zu unverbindlichen Gleichstellungsmassnahmen anzuhalten.

6 Chancen und Risiken des Wirtschaftsnutzendiskurses

Wie im letzten Abschnitt gezeigt, wird im untersuchten Projekt aus strategischen Gründen ein Wirtschaftsnutzendiskurs aktiviert. Dieser Abschnitt beleuchtet, inwiefern sich die von den SprecherInnen (gleichstellungspolitischen AkteurInnen) erhofften positiven Wirkungen auf die betriebliche Geschlechtergleichstellung entfalten. Er zeigt zudem, inwiefern im Zusammenspiel von Wirtschaftsnutzendiskurs, SprecherInnen und Publikum (betriebliche AkteurInnen) gleichzeitig negative Wirkungen für die Gleichstellung möglich sind. Diese Chancen und Risiken des Wirtschaftsnutzendiskurses werden auf verschiedenen Ebenen aufgezeigt: Teilnahme oder Nicht-Teilnahme von Unternehmen am Projekt sowie Formulierung und Umsetzung von Massnahmen in der untersuchten Industrie AG.

6.1 Abhängigkeit vom Wirtschaftskontext

Das Gleichstellungsprojekt wird, wie gezeigt, in einem Wirtschaftskontext präsentiert und gleichstellungspolitische AkteurInnen verschweigen die eigene Rolle bewusst zugunsten des Engagements von wirtschaftspolitischen AkteurInnen (vgl. Sektion 5.1). Dadurch entstehen Risiken: Die GleichstellungsakteurInnen begeben sich in Abhängigkeit von den Interessen der wirtschaftlichen AkteurInnen, welchen sie so mehr Definitionsmacht überlassen. Ebenfalls besteht die Gefahr, dass die allgemeine wirtschaftliche Situation eine grosse Rolle spielt, ob Gleichstellungsprojekte überhaupt von wirtschaftspolitischen AkteurInnen unterstützt und durchgeführt werden. Gleichzeitig birgt das Präsentieren des Projektes im Wirtschaftskontext auch die Chance, von den Unternehmen gehört zu werden, wie das von den gleichstellungspolitischen AkteurInnen erhofft wird.

10 Vgl. Einleitung, Fussnote 5. Ein Beispiel für ein allgemeinverbindliches Gleichstellungsprogramm wäre die Berichts- und oder Planerstellungspflicht für den Gleichstellungsbereich für alle Unternehmen ab einer bestimmten Grösse, wie sie z.B. Schweden, Frankreich oder die USA kennen (Bothfeld et al. 2010; Lanfranchi 2012a; Lanfranchi 2012 b).

6.2 Legitimation zur Nicht-Teilnahme am Projekt und Anreiz zur Projektteilnahme

Selbst wenn sich gleichstellungspolitische AkteurInnen bei Unternehmen Gehör verschaffen können, legitimiert das im Projekt hervorgebrachte Argument der Freiwilligkeit des Projektes (vgl. Sektion 5.5) die Nicht-Teilnahme daran (vgl. Lanfranconi 2012a). Laut der Leiterin beco hat etwa nur jedes zehnte schriftlich und telefonisch angefragte Unternehmen ein Interesse bekundet, am – kostenlosen – Projekt teilzunehmen. Die positiven Bilder und Argumente im Wirtschaftsnutzendiskurs, wie, dass alle Unternehmen bereits auf dem Weg zur Familienfreundlichkeit seien (vgl. Sektion 5.4), können eine Legitimation für Unternehmen sein, nichts weiter zu tun. Dies belegt das Beispiel eines Betriebes, der aus dem Projekt ausgestiegen ist mit den Begründungen: «Zeitmangel und Bestätigung auf dem richtigen Weg zu sein» (Zwischenbericht). Durch diese Legitimation zur Nicht-Teilnahme wird verhindert, dass mehr Betriebe am Projekt teilnehmen und Gleichstellungsmassnahmen formulieren und umsetzen (vgl. Abbildung 1 in Sektion 6.5, 1. Pfeil links).

Gleichzeitig ist der Diskurs, beispielsweise die Argumente des Fachkräftemangels und der Mitarbeitendenzufriedenheit (vgl. Sektion 5.4), auch ein Anreiz für Arbeitgebende am Gleichstellungsprojekt teilzunehmen. Dies illustrieren die Begründungen zur Projektteilnahme von zwei Geschäftsleitern der Industrie AG. Herr Roth referenziert auf den Arbeitskräftemangel resp. die «(...) Schwierigkeiten beim Rekrutieren von Mitarbeitenden, weil der Arbeitsmarkt ein wenig ausgetrocknet ist». Herr Roth erhofft, das im Wirtschaftsnutzendiskurs hervorgehobene Ziel der verbesserten Rekrutierung und Unternehmensbindung von qualifizierten Mitarbeitenden durch die Projektteilnahme zu erreichen. Herr Richener, ein anderer Geschäftsleiter, begründet die Teilnahme mit dem Wohl der Mitarbeitenden: «[E]in wenig zu spüren, wie die Mitarbeiter die Firma sehen.» Die Ergebnisse aus der Befragung der Mitarbeitenden im Rahmen des *Unternehmens-Check-up* im Projekt können also ebenfalls im Interesse der Arbeitgebenden nach motivierten Mitarbeitenden liegen und dadurch Anreiz zur Projektteilnahme sein (vgl. Abbildung 1 in Sektion 6.5, 1. Pfeil rechts).

6.3 Massnahmen zielen (nicht) auf eine Veränderung von Geschlechterungleichheiten

Eine Praxis des Projektes ist, dass teilnehmende Arbeitgebende wählen dürfen, welche der Empfehlungen im Standortbericht sie als Massnahmen in ihrem Massnahmenplan formulieren und welche davon sie umsetzen wollen (vgl. Sektionen 5.2, 5.4 und 5.5). Wie das folgende Zitat von Frau Gerber zeigt, werden in der Projektimplementierung insbesondere Massnahmen mit einem hohen erwarteten ökonomischen Nutzen und geringen Kosten für das Unternehmen formuliert:

[B]ei der Umsetzung (...) das muss dann schlussendlich auch wirtschaftlich sein. Es kann nicht nur kosten. (Frau Gerber, Personalleiterin)

Im Folgenden werden zwei Mechanismen beleuchtet, wie der Wirtschaftsnutzendiskurs im Gleichstellungsprojekt diesen Fokus auf den ökonomischen Nutzen verstärkt und dabei der Gleichstellungsfokus verloren gehen kann (vgl. Lombardo und Meier 2008; Jenson 2009; Knijn und Smit 2009; Lanfranconi 2012a).

Erstens hat die Industrie AG im Rahmen des Projektes Massnahmen zu den Themenbereichen Gesundheit und Sicherheit formuliert und umgesetzt:

[W]ir haben «Fit im Job», wir turnen. Dies findet aber nur am Morgen statt und dann [im Rahmen des Projektes] kam die Frage, ob wir das nicht auch am Nachmittag integrieren können, (...) das war so eine Massnahme und noch eine Verbesserung eines Hilfsmittels, die man dann auch gleich umgesetzt hat. Dies ist nicht aus der Familienfrage herausgekommen, sondern einfach allgemein, was die Mitarbeiter dort [bei der Befragung im Rahmen des Projektes] angemerkt haben. (Frau Gerber, Personalleiterin)

Massnahmen im Themenbereich Gesundheit und Sicherheit zielen direkt auf die allgemeine Mitarbeitendenzufriedenheit, weshalb es für das Unternehmen rational ist, diese Massnahmen festzuschreiben. Im Wirtschaftsnutzendiskurs des Projektes wird gerade diese Zufriedenheit und das mit ihr verbundene Argument der Mitarbeiterbindung in Zeiten des Fachkräftemangels strategisch hervorgehoben (vgl. Sektion 5.4). Der Diskurs des Projektes legitimiert und verstärkt daher die Logik, dass Betriebe eher Massnahmen angehen, die direkt auf diese Zufriedenheit fokussieren. Massnahmen im Themenbereich Gesundheit und Sicherheit können durchaus eine positive Wirkung für Mitarbeitende entfalten. Solche Massnahmen zielen aber nicht auf eine Veränderung von Geschlechterungleichheiten. Alle befragten Mitarbeitenden – mit deutlicher Ausnahme der Mitglieder der Geschäftsleitung – äussern in den Interviews Zweifel, ob es reicht, wenn Betriebe Gleichstellungsmassnahmen, die ihnen nützen, umsetzen. Stattdessen wünschen sie sich eher verbindliche staatliche Massnahmen, die von aussen durchgesetzt und kontrolliert würden:¹¹

[W]eil, wenn es [Lohnungleichstellung] der Betrieb von sich aus nicht will, dann macht er es einfach nicht. (Frau Liechti, Mitarbeiterin)

Zweitens hat die Industrie AG im Rahmen des Projektes auch die folgenden Massnahmen formuliert: «Ergänzung der Familienfreundlichkeit im Leitbild» und «Hinweis der Familienfreundlichkeit auf Homepage/Inserate» (Massnahmenplan). Auch diese Massnahmen können auf das dem Wirtschaftsnutzendiskurs inhärente Argument

11 Die befragten Mitglieder der Geschäftsleitung äussern ausschliesslich Vorteile von betrieblichen gegenüber staatlichen Gleichstellungsprogrammen. Alle andern befragten Mitarbeitenden sehen diese Vorteile auch, nennen aber zusätzlich Vorteile von staatlichen gegenüber betrieblichen Massnahmen. Begründet wird Letzteres hauptsächlich mit Gerechtigkeitsargumenten, mit der Problematik von alleinerziehenden Frauen, mit der Vorstellung, dass Arbeitgebende ohne Druck von aussen nichts tun oder weil es effizienter sei, wenn der Staat verbindliche Vorschriften erlässt. Oft wird explizit der Bereich der Lohnungleichheit genannt, bei dem ein staatliches Eingreifen erwünscht wäre.

zurückgeführt werden, dass Gleichstellungsmassnahmen den Unternehmen Vorteile bei der Mitarbeitendenrekrutierung und in der Wahrnehmung der Öffentlichkeit bringen sollen (vgl. Sektion 5.4). Der Geschäftsführer UND bestätigt, dass im Projekt Unternehmen oft zu solchen Massnahmen motiviert werden:

Das [die Kommunikation von betrieblicher Familienfreundlichkeit gegen aussen] ist durchwegs ein Thema, eigentlich bei allen [der am Projekt teilnehmenden KMU], die das viel zu wenig machen. (Geschäftsführer UND)

Im weiteren Gesprächsverlauf erzählt der Geschäftsführer das Beispiel eines Arbeitgebenden, der diese Kommunikation via Website gemacht hat und beim nächsten Bewerbungsgespräch von einem Bewerber positiv darauf angesprochen wurde. Das Beispiel zeigt, dass diese Massnahmen – ähnlich wie Massnahmen im Themenbereich Gesundheit und Sicherheit – effektiv für die Arbeitgebenden nützlich sein können. Damit verstärkt der Wirtschaftsnutzendiskurs den Fokus auf den betrieblichen Nutzen, ohne dass klar ist, ob die Massnahmen auch einen positiven Effekt auf die betriebliche Geschlechtergleichstellung haben. Diverse befragte Arbeitnehmenden bezweifeln dies und äussern die Vermutung, dass sich diese Massnahmen auf einer Leitbild-Ebene eher als «leere Hülle» (Hoque und Noon 2004) präsentierten:

Da nur vorne stehen (...), das sieht gut aus und dann wird nichts umgesetzt. Grosse Worte und nichts dahinter. (Frau Berger, Mitarbeiterin)

Die beiden Zitate von Frau Liechti und Frau Berger verweisen darauf, dass die Arbeitnehmenden den Arbeitgebenden nicht zutrauen, dass Letztere Massnahmen im Interesse der Arbeitnehmenden durchführen. Folgt man dieser Annahme, so führt der Wirtschaftsnutzendiskurs im Gleichstellungsprojekt auch dazu, dass die herrschenden Machtpositionen zwischen Arbeitnehmenden und -gebenden im Unternehmen nicht verändert, sondern tendenziell verfestigt werden (vgl. Sektion 5.4). Erschwerend kommt hinzu, dass im Projekt aus strategischen Gründen die verbindlichen rechtlichen Grundlagen der Schweizer Gleichstellungspolitik verschwiegen werden, die dazu da wären, (diskriminierten) Arbeitnehmenden mehr Macht zu verleihen. Geschlechterungleichheiten können also – trotz der Projektteilnahme eines Unternehmens – durch den Wirtschaftsnutzendiskurs legitimiert unverändert bleiben (vgl. Abbildung 1 in Sektion 6.5, 2. Pfeil links).

Gleichzeitig können durch das Argument der Mitarbeitendenzufriedenheit im Projekt (vgl. Sektion 5.4) Unternehmen jedoch auch motiviert werden, Massnahmen festzuschreiben, die auf eine Veränderung von Geschlechterungleichheiten zielen. So wurde in der Industrie AG im Projekt ein Vaterschaftsurlaub von neu fünf statt einem Tag implementiert (Massnahmenplan),¹² der damit über dem gesetzlichen Minimum der Schweiz liegt:

12 Ein Vaterschaftsurlaub ist eine typische Massnahme im Themenbereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dieser Bereich wird im Projekt strategisch gegenüber anderen Element der

Gut, der Vaterschaftsurlaub (...) da steckt eine Mitarbeiterzufriedenheit dahinter und mit der Zufriedenheit ist dann sicher auch die Leistung vom Mitarbeiter wieder höher. (Herr Cosi, Geschäftsleiter)

Der Vaterschaftsurlaub birgt Chancen für die Gleichstellung der Geschlechter. In den Interviews wurde gerade von den weiblichen Arbeitnehmenden oft genannt, dass sie den Vaterschaftsurlaub sinnvoll finden, da es eine Hilfe für die Mütter darstellt, wenn der Vater so an seinem Kind teilhaben könne und der Urlaub evtl. einen Anreiz für Väter darstelle, auch später mehr in die Familienarbeit zu investieren. Tritt Letzteres ein, kann die Massnahme zu einer veränderten Arbeitsteilung im privaten Bereich und damit zur Förderung der allgemeinen Geschlechtergleichstellung beitragen (vgl. Abbildung 1 in Sektion 6.5, 2. Pfeil rechts).

6.4 Massnahmen zielen auf Geschlechtergruppe mit höherer Machtposition – oder nicht

Trotz den skizzierten Chancen für die Gleichstellung der Geschlechter, zielt der Vaterschaftsurlaub primär auf die männlichen Mitarbeitenden und allenfalls deren Partnerinnen oder Ehefrauen, er hat jedoch kaum einen Effekt auf die Frauen in der Industrie AG. In dieser verfügen Männer über höhere Machtpositionen als Frauen. Darauf verweist ihre zahlenmässige Dominanz insgesamt und in den Kaderpositionen im Besonderen (vgl. Sektion 4). Damit ist ein weiteres Risiko des Wirtschaftsnutzendiskurses umrissen: Aufgrund des Argumentes der allgemeinen Mitarbeitendenzufriedenheit (vgl. Sektion 5.4) und der damit verbundenen Hoffnung auf eine höhere Leistung einer Mehrheit der Mitarbeitenden (vgl. oben, Herr Cosi), ist es für die Arbeitgebenden rational, Massnahmen zu implementieren, die eher die Gruppen im Unternehmen mit höheren Machtpositionen avisieren. Verstärkt wird diese Logik in der Projektpraxis, dass im *Unternehmens-Check-up* das Sample für die Befragung der Mitarbeitenden repräsentativ zur Geschlechterverteilung im Betrieb ausgewählt wird (vgl. Sektion 5.3). In der Industrie AG mit einem Frauenanteil von rund 20 Prozent wurden eine Frau und vier Männer befragt. Die Aussage der einzigen Frau, die bei der Befragung beteiligt war, zeigt, inwiefern Interessen von Frauen im Gespräch weniger zum Zug kamen:

Es ging mehr um die Männer. Weil ich als einzige Frau konnte nichts sagen zu dem Thema [Möglichkeit einer Arbeitspensum-Reduktion wegen Mutterschaft]. Da haben einfach die Männer erzählt. (Frau Lustenberger, Mitarbeiterin)

betrieblichen Geschlechtergleichstellung wie «geschlechtergerechter Sprache, Frauen in Führungspositionen oder Lohngleichheit» (Zitat Spezialistin EBG, Sektion 5.3) hervorgehoben. Dies trägt dazu bei, dass eher Massnahmen zur Vereinbarkeit als zu anderen Gleichstellungsthemen formuliert und umgesetzt werden.

Im Standortbericht, den UND aufgrund der beschriebenen Mitarbeitendenbefragung verfasst hat, wird stärker auf Themen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Männern als von Frauen verwiesen. Es erstaunt daher nicht, dass die Industrie AG zwar einen Vaterschaftsurlaub über dem gesetzlichen Minimum einführt, demgegenüber den Mutterschaftsurlaub beispielsweise beim gesetzlichen Minimum von 14 Wochen belassen hat (Angestelltenreglement, Massnahmenplan, Standortbericht). Es ist denkbar, dass in einem Unternehmen mit mehr Frauen als Männern in den Machtpositionen ein umgekehrter Mechanismus spielen würde. Der Wirtschaftsnutzendiskurs kann, insbesondere durch die Projektpraxis des vermehrten Einbezuges der zahlenmässig dominanten Geschlechtergruppe im Projekt und dem Argument der Zufriedenheit der Mehrzahl der Mitarbeitenden, zu einer Reproduktion von geschlechterspezifischen Ungleichheiten im Betrieb beitragen (vgl. Abbildung 1 in Sektion 6.5, 3. Pfeil links).

Trotz dieser Problematik können durch den Wirtschaftsnutzendiskurs im Projekt auch Massnahmen implementiert werden, die auf beide oder primär auf die Geschlechtergruppe in den tieferen Machtpositionen zielen. So wurde in der Industrie AG formuliert und umgesetzt, dass in den jährlichen Gesprächen mit den Mitarbeitenden die Thematik «Bedürfnisse Vereinbarkeit von Familie und Beruf» standardmässig integriert werden soll (Massnahmenplan). Die Umsetzung dieser Massnahme kann zu einer positiven Wirkung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von betroffenen Frauen und allenfalls Männern führen. Es ist denkbar, dass dadurch positive Effekte auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in deren privaten Bereich erwachsen. Zudem ist auch ein positiver Effekt für die betriebliche Geschlechtergleichstellung möglich (vgl. Abbildung 1 in Sektion 6.5, 3. Pfeil rechts).

6.5 Verfestigung oder Reduktion von Geschlechterungleichheiten und anderen sozialen Ungleichheiten

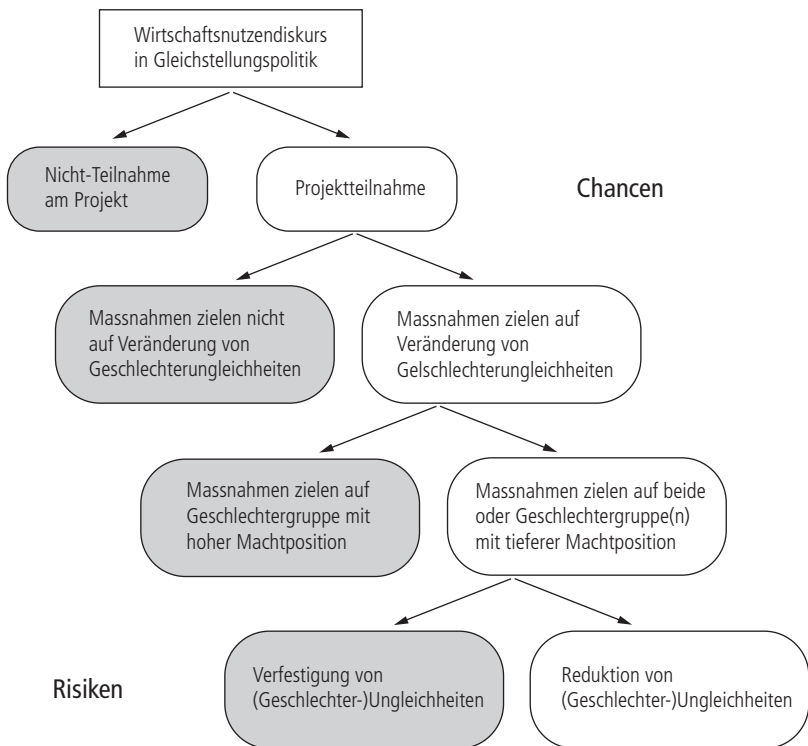
Die zuletzt besprochene Massnahme der Integration der Vereinbarkeitsthematik ins Mitarbeitendengespräch und die damit verbundene Suche nach individuellen Lösungen werden durch die Freiwilligkeits- und Flexibilitätsargumente im Wirtschaftsnutzendiskurs nahegelegt (vgl. Sektion 5.5). Damit werden Regelungen zur Vereinbarkeit – die in diesen Gesprächen diskutiert werden – nicht formell und verbindlich für alle gleich festgelegt:

Und dann ist es meistens eine individuelle Lösung, dann ist es nirgends reglementarisch festgehalten. Man hält sich das Türchen offen, dass man wirklich individuell entscheidet. (Frau Gerber, Personalleiterin)

«Man» meint hier die Arbeitgebendenseite, welche in der höheren Machtposition ist. Der Geschäftsführer UND sagt, dass diese Massnahme eine «Vertrauenskultur» im Unternehmen benötigt:

Dann kommt vielleicht auch eine Mitarbeiterin schon früh und sagt: «ich bin schwanger, ich bin im zweiten Monat schwanger». Wichtig ist, dass die vorgesetzte Person positiv und offen darauf reagiert und interessiert ist, gemeinsam mit der Mitarbeiterin eine für beide Seiten passende Lösung für die Mutterschaftszeit und die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu finden. Dann ist das natürlich gut. Aber es braucht diese Offenheit und auch das Vertrauen. Es braucht eine Vertrauenskultur. (Geschäftsführer UND)

Abbildung 1 Chancen und Risiken des Wirtschaftsnutzendiskurses für die betriebliche Gleichstellung



Das Zitat impliziert, dass das Fehlen einer solchen Kultur, resp. das fehlende Interesse der entsprechenden Führungsperson am Suchen einer für beide Seiten passenden Lösung eine negative Wirkung für die betroffene Person und dadurch für die betriebliche Gleichstellung haben kann. Bestehende geschlechtsspezifische Praxen werden damit verfestigt (vgl. Ostendorp und Nentwich 2005; Smithson

und Stokoe 2005; Lanfranconi 2014).¹³ Schliesslich ist es möglich, dass sich bei der Umsetzung dieser Massnahme Wirkungen auf andere Kategorien von sozialer Ungleichheit entfalten. Denn Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden nur für bestimmte Mitarbeitende gesucht:

[W]enn wir gute Personen haben, wollen wir die auch behalten und suchen nach Lösungen. (Frau Gerber, Personalleiterin)

«Gute Personen» oder wie es Herr Roth, ein Geschäftsführer der Industrie AG, ausdrückt «qualifizierte Leute», werden gegenüber wenig Qualifizierten also bevorzugt behandelt. Dieser Fokus auf gute und qualifizierte Leute ist eine Reproduktion des Nutzenargumentes im Wirtschaftsnutzendiskurs (vgl. Sektion 5.4) und führt zur Verfestigung von bestehenden sozialen Ungleichheiten: Legitimiert durch den Wirtschaftsnutzendiskurs profitieren niedrig qualifizierte Frauen und Männer weniger von «individuellen Lösungen» zur Vereinbarkeit und werden dadurch benachteiligt, wogegen höher qualifizierte Frauen und Männer bevorzugt werden (vgl. Schön 1999; Maschke und Wiechmann 2010; vgl. Abbildung 1, 4. Pfeil links und rechts).

7 Fazit

Vor dem Hintergrund, dass gleichstellungspolitische AkteurInnen in der Schweiz bis heute wenig Durchsetzungskompetenzen gegenüber den Unternehmen haben, wird in der schweizerischen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben in den letzten Jahren ein Wirtschaftsnutzendiskurs aktiviert, um Unternehmen zu Gleichstellungsmassnahmen zu motivieren. Ausserbetriebliche gleichstellungspolitische AkteurInnen passen dabei Projekte den Interessen der Arbeitgebenden an. Der vorliegende Beitrag untersucht Elemente, Chancen und Risiken dieses dominierenden Diskurses am Fallbeispiel eines typischen Gleichstellungsprojektes und der Implementierung in einem Unternehmen mittels Diskursanalyse von Dokumenten und Interviews.

Das Projekt wird in einem Wirtschaftskontext und als Projekt zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer und nicht als Gleichstellungsprojekt präsentiert. Dabei wird mit dem Nutzen des Projektes für die Arbeitgebenden und mit der Freiwilligkeit und Flexibilität des Projektes argumentiert. Der Wirtschaftsnutzendiskurs manifestiert sich in Projektpraktiken wie, dass die Entscheidungsmacht über die Massnahmenformulierung und -implementierung bei den Arbeitgebenden bleibt. Zudem zeigt sich der Diskurs in der Verwendung von wirtschaftsnahen Begriffen wie Profit, Output, Prozess und Argumenten wie

13 Die im Sinne des Wirtschaftsnutzendiskurses implementierten Massnahmen wirken also in Interaktion mit der Unternehmenskultur resp. mit im Unternehmen vorherrschenden Diskursen und Vorstellungen (vgl. Acker 1990; Liebig 2005; Ostendorp und Nentwich 2005). Ausführlich zur Wirkung des Zusammenspiels des Wirtschaftsnutzendiskurses und den Diskursen und Vorstellungen in der Industrie AG: vgl. Lanfranconi (2014).

beispielsweise dem Fachkräftemangel oder der Mitarbeitendenzufriedenheit. Durch das Bedienen der Interessen der Arbeitgebenden, z. B. nach qualifizierten und motivierten Mitarbeitenden, sollen die Unternehmen zum Handeln für die betriebliche Geschlechtergleichstellung motiviert werden.

Die Aktivierung des Wirtschaftsnutzendiskurses birgt – wie von den gleichstellungspolitischen AkteurInnen (SprecherInnen) erhofft – Chancen für die betriebliche Geschlechtergleichstellung: So wird ein Anreiz bei Unternehmen geschaffen, am Projekt teilzunehmen und konkrete Massnahmen festzuschreiben und umzusetzen, die auf die Reduktion von Geschlechterungleichheiten zielen. Gleichzeitig entstehen im Zusammenspiel zwischen SprecherInnen, dem Wirtschaftsnutzendiskurs und den Unternehmen (Publikum) auch Risiken: Die gleichstellungspolitischen AkteurInnen begeben sich in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation und den Interessen von wirtschaftspolitischen AkteurInnen. Arbeitgebende werden durch den Wirtschaftsnutzendiskurs auch zur Nicht-Teilnahme am Projekt legitimiert. Sie sind durch das Projekt legitimiert, Massnahmen zu formulieren und umsetzen, die nicht auf eine Veränderung von Geschlechterungleichheiten oder primär auf die Geschlechtergruppe mit der höheren Machtposition im Unternehmen zielen. Zudem besteht bei der Umsetzung von Massnahmen das Risiko einer Verfestigung von geschlechtsspezifischen und anderen sozialen Ungleichheiten.

Die Studie bestätigt einige aus der Forschungsliteratur bekannte Risiken für das Fallbeispiel: Etwa, dass das Argument des Unternehmensnutzens Unternehmen legitimiert, lediglich Massnahmen auf einer Leitbildebene zu implementieren (vgl. Hoque und Noon 2004; Ostendorp und Nentwich 2005). Oder, dass aufgrund von Freiwilligkeits- und Flexibilitätsargumenten und -begriffen, im Unternehmen existierende vergeschlechtlichte Praxen verstärkt, statt verringert werden (vgl. Ostendorp und Nentwich 2005; Smithson und Stokoe 2005). Auch, dass unverbindliche Gleichstellungsprogramme oft das Risiko aufweisen, dass sie hauptsächlich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und kaum andere Gleichstellungsthemen adressieren, kann bestätigt werden (vgl. Schön 1999; Lanfranconi 2012b). Darüber hinaus werden in diesem Beitrag neue Risiken aufgezeigt: Erstens, dass der Wirtschaftsnutzendiskurs in Gleichstellungsprojekten die Arbeitgebenden dazu legitimiert, Massnahmen zu implementieren, die direkt auf die Mitarbeitendenzufriedenheit zielen, z. B. in den Bereichen Gesundheit oder Sicherheit. Dabei kann der Geschlechterfokus im Gleichstellungsprojekt verloren gehen. Die Subordination des Geschlechter- zugunsten eines Wirtschaftsfokus auf der makrosozialen Ebene ist bekannt (vgl. Lombardo und Meier 2008; Jenson 2009; Knijn und Smit 2009; Lanfranconi 2012a). Ein zentraler Beitrag dieser Studie ist, diese Subordination am Fallbeispiel eines Gleichstellungsprojekts auf der mesosozialen Ebene zu beleuchten und ihre möglichen betrieblichen Wirkungen aufzuzeigen. Zweitens wurde gezeigt, wie der Wirtschaftsnutzendiskurs Unternehmen legitimiert, Massnahmen festzu-

schreiben und umzusetzen, die primär auf die Geschlechtergruppe mit der höheren Machtposition im Unternehmen zielen.

Da es sich beim untersuchten Projekt um ein exemplarisches handelt (vgl. Sektion 4), lassen sich in Bezug auf die aktuelle schweizerische Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben folgende Schlussfolgerungen ziehen: Durch den Wirtschaftsnutzendiskurs in der Gleichstellungspolitik sind zwar positive Wirkungen für die Geschlechtergleichstellung in einzelnen Betrieben möglich. Gleichzeitig ist die Reichweite und Wirksamkeit dieser Gleichstellungspolitik beschränkt. Die Begrenztheit der Reichweite gründet unter anderem darin, dass der Wirtschaftsnutzendiskurs gleichzeitig Handlungsanreiz und Legitimation zum Nicht-Handeln für Unternehmen ist. Damit lässt sich besser verstehen, warum – wie einleitend umrissen – trotz des Wirtschaftsnutzendiskurses nur sehr wenige Unternehmen von öffentlich bereitgestellten Geldern für Gleichstellungsprojekte profitieren. Zur Begrenztheit der Wirksamkeit aktueller Projekte trägt bei, dass der Wirtschaftsnutzendiskurs Betriebe auch dazu legitimiert, Massnahmen zu formulieren, die nicht auf eine Veränderung von Geschlechterungleichheiten zielen. Schliesslich besteht die Gefahr bei der Massnahmenumsetzung, dass bestehende geschlechtsspezifische Praxen verfestigt und Ungleichheiten perpetuiert werden. Da es sich beim untersuchten Unternehmen um ein vergleichsweise engagiertes handelt, kann davon ausgegangen werden, dass die skizzierten Probleme und Risiken bei anderen Unternehmen mindestens ebenfalls vorhanden sind. Diese Erkenntnisse tragen zur Erklärung bei, warum sich Geschlechterungleichheiten im Erwerbsleben – auch seit dem vermehrten Aktivieren des Wirtschaftsnutzendiskurses – nur langsam verringern.

Die vorliegende Studie kann damit Grundlage für die Weiterentwicklung der schweizerischen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben sein. Der Einfluss der Unternehmen auf die Folgen von Gleichstellungsprogrammen wird nach unten in der Abbildung 1 grösser, während der Einfluss des Staates nach unten kleiner wird. So könnten die drei ersten Risiken potentiell durch bindende staatliche Gleichstellungsprogramme minimiert werden:¹⁴ Durch solche Programme könnten mehr Betriebe erreicht und verpflichtet werden, Massnahmen anzugehen, die auf eine Veränderung von Geschlechterungleichheiten und auf beide oder die Geschlechtergruppe zielen, die im Unternehmen über eine tiefere Machtposition verfügt.¹⁵ Daher spricht die Analyse für verbindlichere Gleichstellungsprogramme und damit für erweiterte Kompetenzen von staatlichen Gleichstellungsstellen. Neben dem

14 Mögliche Beispiele dafür wären vermehrt staatliche Lohngleichheitskontrollen in Unternehmen (vgl. z. B. Nowotny 2012), eine Planerstellungspflicht für den Gleichstellungsbereich für Unternehmen oder Ergebnisquoten z. B. für die Geschlechterverteilung in Führungspositionen (Schön 1999; Bothfeld et al. 2010; Lanfranconi 2012a; Lanfranconi 2012b).

15 Komplexer ist es beim Risiko der Verfestigung von Ungleichheiten bei der Massnahmenumsetzung. Dies, weil neben freiwilligen, selbstverpflichtenden, auch verbindliche staatliche Gleichstellungsprogramme solche Gefahren bergen. Um diese Risiken zu minimieren, müsste die betriebliche Umsetzung von Gleichstellungsmassnahmen mindestens länger als im untersuchten Projekt begleitet werden (vgl. Lanfranconi 2014).

Einführen von verbindlicheren staatlichen Gleichstellungsprogrammen, könnten auch freiwillige oder selbstverpflichtende Gleichstellungsprogramme – wie das in dieser Studie untersuchte Projekt – weiterentwickelt werden. Während dabei das Problem der begrenzten Reichweite kaum gelöst werden kann, ist ein Einfluss auf die Wirksamkeit der Programme möglich: So könnten die Risiken minimiert werden, dass Massnahmen implementiert werden, die nicht auf eine Veränderung von Geschlechterungleichheiten oder auf die Geschlechtergruppe in der höheren Machtposition zielen. Dazu müssten Arbeitnehmende und die Geschlechtergruppe in der tieferen Machtposition im Unternehmen mehr Mitsprachemöglichkeiten im Programm und insbesondere bei der Entscheidung erhalten, welche Massnahmen implementiert werden. Um einer tatsächlichen betrieblichen Gleichstellung näher zu kommen – ob durch verbindlichere staatliche oder freiwillige, selbstverpflichtende Programme – muss der Wirtschaftsnutzendiskurs angepasst werden: Vermehrt sollten Gleichstellungsprogramme (wieder) an den Interessen von (diskriminierten) Arbeitnehmenden und weniger ausschliesslich am Nutzen der Wirtschaft ausgerichtet sein.

8 Literaturverzeichnis

- Acker, Joan. 1990. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society* 4(2): 139–158.
- Bacci, Carol L. 1999. *Women, Policy and Politics. The Construction of Policy Problems*. London: Sage.
- BFS (Bundesamt für Statistik). 2013. Gleichstellung von Frau und Mann – Daten, Indikatoren. Neuenburg: BFS, <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/ueberblick.html> (07.03.2013).
- Bothfeld, Silke, Sebastian Hübers und Sophie Rouault. 2010. Gleichstellungspolitische Rahmenbedingungen für das betriebliche Handeln. Ein internationaler Vergleich. S. 21–88 in *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft*, hrsg. von GiB, Projektgruppe. Berlin: edition sigma.
- EBG (Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann). 2012. *Bericht 2012. Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz zur Förderung der Chancengleichheit im Erwerbsleben*. Bern: EBG.
- Finlayson, Alan. 2007. From beliefs to arguments: Interpretive methodology and rhetorical political analysis. *British Journal of Politics and International Relations* 9(4): 545–563.
- Flyvberg, Brent. 2001. *Making Social Science Matter: Why Social Inquiry Fails and How it can Succeed Again*. Cambridge: Cup.
- Fuhrmann, Frauke, Beatrix Dietz und Maria Thaens. 2012. Does investment in women's advancement programmes pay off for companies? Paper presented at the Gender Work and Organization conference. Keele, Great Britain, June 28, 2012.
- Hoque, Kim und Mike Noon. 2004. Equal opportunities policy and practice in Britain: Evaluating the "empty shell" hypothesis. *Work, Employment & Society* 18(3): 481–506.
- Imboden, Natalie und Christine Michel. 2012. Gleichstellung als Sonderfall? Zur Vollzugsproblematik am Beispiel des Gleichstellungsgesetzes der Schweiz. *FEMINA POLITICA. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft* 21(02): 96–107.
- Jenson, Jane. 2009. Lost in translation: The social investment perspective and gender equality. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 16(4): 446–482.

- Kelle, Udo und Susann Kluge. 2010. *Vom Einzelfall zum Typus*. Opladen: Leske + Budrich.
- Keller, Reiner. 2011. *Diskursforschung. Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Keller, Reiner. 2013. Zur Praxis der Wissenssoziologischen Diskursanalyse. S. 27–68 in *Methodologie und Praxis der Wissenssoziologischen Diskursanalyse. Band 1: Interdisziplinäre Perspektiven*, hrsg. von Reiner Keller und Inga Truschkat. Wiesbaden: VS Verlag.
- Knijn, Trudie und Arnoud Smit. 2009. Investing, facilitating, or individualizing the reconciliation of work and family life: Three paradigms and ambivalent policies. *Social Politics* 16(4): 484–518.
- Kreckel, Reinhard. 2004. *Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Lanfranconi, Lucia M. 2014. Gleichheit durch individuelle Lösungen? Betriebliche Folgen des Wirtschaftsnutzendiskurses in der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik. *Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 6(1): 93–110.
- Lanfranconi, Lucia M. 2012a. Kampf um Gleichstellung? Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes (GLG) von 1996 bis 2011. S. 190–208 in *Der Kampf ums Recht. Akteure und Interessen im Blick der interdisziplinären Rechtsforschung. Beiträge zum zweiten Kongress der deutschsprachigen Rechtssoziologischen Vereinigung, Wien 2011*, hrsg. von Josef Estermann. Wien: LIT-Verlag.
- Lanfranconi, Lucia M. 2012b. «Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können und müssen kaum Gleichstellungsmassnahmen durchführen» – Aussagen und Projekte im Umsetzungsprozess des Schweizer Gleichstellungsgesetz (GLG) und deren Folgen. *FEMINA POLITICA. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft* 21(2): 107–117.
- Levy, René. 2002. Meso-social structures and stratification analysis – missing link? *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 28(2): 193–216.
- Liebig, Brigitte. 2005. Zwischen sozialer Gerechtigkeit und Nutzenorientierung. Arbeitskultur und Geschlechtergleichstellung in IT-Betrieben. *WISO* 28(2): 49–66.
- Lombardo, Emanuela und Petra Meier. 2008. Framing gender equality in the European Union political discourse. *Social Politics* 15(1): 101–129.
- Maschke, Manuela und Elke Wiechmann. 2010. Instrumente und Akteure betrieblicher Gleichstellungsförderung. S. 485–550 in *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft*, hrsg. von GiB, Projektgruppe. Berlin: edition sigma.
- Nowotny, Sarah. 09.12.2012. Mehr Geld für Gleichstellung. S.11 in *NZZamSonntag*, Zürich: NZZ.
- Orloff, Ann Shola und Bruno Palier. 2009. The power of gender perspectives: Feminist influence on policy paradigms, social science, and social politics. *Social Politics* 16(4): 405–412.
- Ostendorp, Anja und Julia C. Nentwich. 2005. Im Wettbewerb um «Familienfreundlichkeit». Konstruktionen familienfreundlicher Wirklichkeiten zwischen gleichstellerischen Idealen und pragmatischer Machbarkeit. *Zeitschrift für Familienforschung* 17(3): 333–356.
- Padamsee, Talseem. 2009. Cultur in connection: Re-contextualizing ideational processes in the analysis of policy development. *Social Politics* 16(4): 413–445.
- Prognos AG. 2010. *Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik*. Basel: Kasimir Meyer AG.
- Schön, Christine. 1999. *Szenarien betrieblicher Gleichstellungspolitik: Chancengleichheit als Unternehmensleitbild versus Gleichberechtigungsgesetz; eine exemplarische Studie in Banken und Sparkassen*. Königstein: Helmer.
- Smithson, Janet und Elizabeth H. Stokoe. 2005. Discourses of work-life balance: Negotiating “gender-blind” terms in organizations. *Gender, Work and Organization* 12(2): 157–168.
- Stutz, Heidi, Marianne Schär Moser und Elisabeth Freivogel. 2005. *Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Synthesebericht*. Bern: BASS und büro a&co.
- Von Witzleben, Thomazine. 2011. *Der Lohngleichheitsdialog. Ein Projekt der Sozialpartner und des Bundes. Erste Zwischenevaluation*. Bern: Im Auftrag des Bundesamtes für Justiz.

Gleichstellung am Rand des Arbeitsmarkts? Sozialinvestitionen und Verwirklichungschancen aus einer Genderperspektive

Eva Nadai* und Alan Canonica*

1 Einleitung

Der Arbeitsmarkt ist ein bevorzugtes Feld für die Gleichstellungspolitik, die sich die Öffnung von Berufen und Karrierechancen für beide Geschlechter und die Vereinbarkeit von Beruf und privater Care-Arbeit auf die Fahnen geschrieben hat. Dabei gehen aber diejenigen vergessen, die aus dem Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind: *Arbeitslose und Sozialhilfebeziehende*, die wir in unserem Beitrag ins Zentrum stellen wollen.¹ Umgekehrt ist die Beschäftigungspolitik in der Schweiz geschlechtsblind und orientiert sich am Leitbild der universalen Erwerbsbürgerschaft. Im Gegensatz dazu ist Gleichstellung bzw. Gender Mainstreaming in der Beschäftigungsstrategie der EU explizit verankert, wenngleich die Durchsetzung den Mitgliedsstaaten überlassen bleibt (Wöhl 2007, 176 ff.). Die Wirkungen dieser Politik in Bezug auf Re- und Dekommodifizierung bzw. Re- und Defamilialisierung (Leitner et al. 2004) werden in der einschlägigen Forschung kontrovers beurteilt (u. a. Ostendorf 2006; Rudolph 2007). Die spezifischen Massnahmen zur Förderung respektive Aktivierung von Erwerbslosen sind gleichstellungspolitisch ebenso ambivalent. So wird der Arbeitszwang der Beschäftigungspolitik als «Zwangs-Emanzipation ohne Rücksicht auf familiäre Verpflichtungen» kritisiert (Jaehrling 2009, 147), und es kann z. B. für Deutschland gezeigt werden, dass Frauen weniger gefördert werden als Männer (Rudolph 2007; Betzelt et al. 2009; Bothfeld und Betzelt 2011).

Die forcierte Aktivierung von Erwerbslosen ist eingebettet in das Paradigma der *Sozialinvestitionen*, das seit geraumer Zeit die Sozialpolitik postindustrieller Gesellschaften prägt. Staatliche Mittel sollen gemäss dieser Doktrin zur Entwicklung der produktiven Potenziale der Bevölkerung eingesetzt werden mittels Investitionen in Humankapitalbildung respektive Beschäftigungsfähigkeit (Esping-Andersen 2004; Lessenich 2004; Bonoli 2008). Das aus der Ökonomie entlehnte Investitionskonzept impliziert einerseits das Ziel der Schaffung eines Mehrwerts, andererseits als Folge dieses Gewinnstrebens auch *Selektivität*: die Allokation von Mitteln in

* Hochschule für Soziale Arbeit, Fachhochschule Nordwestschweiz, CH-4600 Olten, eva.nadai@fhnw.ch und alan.canonica@fhnw.ch.

1 Wir verwenden im Folgenden den Begriff «Erwerbslose» als Oberbegriff für Arbeitslose und Sozialhilfebeziehende, den Begriff «Arbeitslose» nur für die bei der Arbeitslosenversicherung registrierten Personen.

«profitable Investitionsobjekte». Bezogen auf erwerbslose Menschen bedeutet das, dass aktivierende Massnahmen vorzugsweise denjenigen zugutekommen sollen, denen relativ günstige Aussichten auf Arbeitsmarktintegration attestiert werden. Humankapital und Beschäftigungsfähigkeit sind Konzepte mit definitorischen Unschärfen, weshalb man sich in der Praxis der Aktivierung meist mit einem indirekten Wirkungsindikator behilft. Als erfolgreich gelten Massnahmen, wenn die teilnehmenden Erwerbslosen im Anschluss eine Stelle gefunden haben. In dieser schlichten Gleichung wird Markterfolg mit Beschäftigungsfähigkeit konfundiert: Beschäftigungsfähig ist, wer den Eintritt in den Arbeitsmarkt schafft, und umgekehrt ist nicht beschäftigungsfähig, wer aussen vor bleibt. Problematisch ist weiter, dass nur schwer nachweisbar ist, dass tatsächlich die Teilnahme an einer bestimmten Massnahme ausschlaggebend für den Erfolg bei der Stellensuche war (Aeppli und Ragni 2009). Aus Gleichstellungssicht lässt sich schliesslich fragen, ob die Eingliederung in den Arbeitsmarkt immer als Erfolg gelten kann. Ist es wirklich positiv zu werten, wenn z. B. eine alleinerziehende Mutter kleiner Kinder eine unterbezahlte, prekäre Beschäftigung findet, nun als Working Poor die doppelte Arbeitsbelastung trägt und dennoch ergänzende Sozialhilfe beziehen muss?

In unserem Beitrag schlagen wir als alternativen normativen Referenzrahmen den *Capability-Ansatz* vor, der von Amartya Sen im entwicklungspolitischen Kontext entworfen, aber mittlerweile auf viele andere Politikfelder übertragen wurde, so auch auf Gleichstellungsfragen (Robeyns 2003; Dean et al. 2005; Lewis und Giullari 2005; Stutz und Knupfer 2012). Konkret fragen wir danach, ob die Sozialinvestitions- und Aktivierungspraxis in der Schweiz die *Verwirklichungschancen* von Erwerbslosen erweitern kann und ob sie geeignet ist, durch kompensierende Förderung spezifische Benachteiligungen von Frauen beim Arbeitsmarktzugang auszugleichen. Im Fokus stehen unqualifizierte Frauen, wobei wir von einem interdependenten Geschlechterbegriff ausgehen (Walgenbach 2007) und die Verschränkung von Gender und weiteren Ungleichheitsdimensionen mit berücksichtigen. Unsere These lautet, dass die Selektivität und Arbeitsmarktzentriertheit der Sozialinvestitionslogik und die Ausblendung des komplexen Bedingungsgefüges für Verwirklichungschancen bestehende Ungleichheiten von Geschlecht, Klasse, Migrationshintergrund und Alter reproduziert. Paradoxerweise bieten jedoch gerade die Massnahmen für besonders arbeitsmarktferne Erwerbslose ein gewisses Entwicklungspotenzial bezüglich “internal capabilities” (Nussbaum 2011a, 21), auch wenn sie nicht unmittelbar in den Arbeitsmarkt führen. Bevor wir auf die Allokation von Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen (3.) und auf Verwirklichungschancen im Spannungsfeld von Sozialstaat, Arbeitsmarkt, Familie und individuellem Handeln der Erwerbslosen eingehen (4.), skizzieren wir nachfolgend unseren theoretischen Rahmen. Empirisch stützen wir uns auf ethnografische Fallstudien zur Sozialinvestitionspraxis in einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) der Arbeitslosenversicherung (ALV), einem Sozialdienst, zwei frauenspezifischen und zwei gemischtgeschlechtlichen Integra-

tionsprogrammen für Erwerbslose. Neben teilnehmender Beobachtung wurden Leitfadeninterviews mit acht ExpertInnen, 16 Mitarbeitenden der untersuchten Institutionen und 22 Erwerbslosen durchgeführt und mit den Codierverfahren der Grounded Theory in der Linie von Strauss und Corbin (1990) ausgewertet.²

2 Theoretischer Rahmen: Capability-Ansatz

Wie einleitend bemerkt, ist die Fokussierung des Sozialinvestitionsparadigmas und der Aktivierungspraxis auf Arbeitsmarktteilnahme als ultimatives Ziel für alle aus einer Gleichstellungsperspektive fragwürdig. Diese Vereinseitigung und der strukturelle Zwangscharakter von Aktivierung werden in der einschlägigen Literatur oft kritisiert (Schallberger und Wyer 2010, 30 ff.). Die Freiheit, das Leben nach eigenen Wertvorstellungen selbst gestalten zu können, steht hingegen im Zentrum des Capability-Ansatzes. Oder präziser: Es geht um *reale und dauerhaft gesicherte Handlungs- und Verwirklichungschancen*, die abhängig sind von der Verfügung über materielle Ressourcen sowie von Konversionsfaktoren, d. h. individuellen Voraussetzungen und gesellschaftlichen Strukturbedingungen (Robeyns 2005; Wolff und De-Shalit 2007; Nussbaum 2011a). Zentrale Capabilities werden als Menschenrechte behandelt, die eine gerechte Gesellschaft zu gewährleisten hat. Mit der Betonung von tatsächlichen Entfaltungschancen verweist dieser Ansatz auf die Notwendigkeit von kompensatorischer Ungleichbehandlung: Um ein gesellschaftlich definiertes Mindestmass an Wohlfahrt zu erreichen, benötigen Individuen je nach ihren persönlichen Voraussetzungen unterschiedliche Formen von Unterstützung. Zur Bestimmung solcher Mindeststandards von Wohlfahrt gibt es eine breite Debatte und eine Vielzahl von Listen mit zentralen Capabilities (Robeyns 2003, 74; Nussbaum 2011a, 33 f.), die allerdings in der Regel sehr abstrakt formuliert sind, auf Gewichungen und Schwellenwerte verzichten und oft auf Armutskontexte bezogen sind. Geht es nicht nur ums nackte Überleben, rücken wie im Fall von Erwerbslosigkeit vor allem Fragen von Wahlfreiheit bezüglich folgenreicher Weichenstellungen im Leben in den Vordergrund.

In Bezug auf die Aktivierung von Erwerbslosen werden aus der Capabilities-Perspektive drei Dimensionen diskutiert: “capability for work”, “capability for voice” und “capability for care” (Dean et al. 2005; Bonvin und Farvaque 2006; Bonvin 2009). Kritisiert wird erstens, dass die Freiheit, sich für eine subjektiv sinnstiftende

2 Das Projekt «Lohnende Investitionen? Zum Gleichstellungspotenzial von Sozialinvestitionen und Aktivierung» wurde vom Schweizerischen Nationalfonds im Rahmen des NFP60 «Gleichstellung der Geschlechter» gefördert (4060-129208). Die Studie ging der Frage nach, inwiefern aktivierende Massnahmen zur Verbesserung der sozialen und ökonomischen Lage von gering qualifizierten erwerbslosen Frauen (und Männern) beitragen können. Neben den Autoren waren Gisela Hauss und Loredana Monte an der Forschung beteiligt. Für einen Überblick über Fragestellung, Design, Methoden und Ergebnisse vgl. Nadai et al. (2013).

Arbeit zu entscheiden, durch den Zwang beschnitten werde, jede Arbeit annehmen zu müssen. Zweitens werde den Betroffenen kaum Mitsprache in Bezug auf Massnahmen gewährt, und sie hätten angesichts harter Sanktionsmöglichkeiten bei Teilnahmeverweigerung keine Exit-Optionen zu akzeptablen Bedingungen. Weil Aktivierung unabhängig von den Präferenzen der Betroffenen immer auf Eingliederung in den Arbeitsmarkt orientiert sei, bleibe ihnen drittens die Freiheit verwehrt, sich ohne materielle Nachteile für private Care-Arbeit zu entscheiden.³ Diese Kritik ist sicher berechtigt, aber auf so grundsätzlicher Ebene angesiedelt, dass für Differenzierungen wenig Raum bleibt. Überdies kommt hier eine theoretische Leerstelle zum Ausdruck: Der Capability-Ansatz stellt zwar die Wahlfreiheit des Individuums und die diesbezüglichen sozialen Voraussetzungen ins Zentrum, sagt aber wenig zur *Entwicklung der für die Wahrnehmung dieser Freiheit notwendigen persönlichen Fähigkeiten* (Leßmann 2011, 70).⁴ Die Wahl sinnstiftender Arbeit beispielsweise oder Entscheidungen zur Gewichtung von Erwerbsarbeit und Care-Arbeit fordern dem Individuum Fähigkeiten wie Selbstreflexion, Entscheidungs- und Urteilsvermögen oder das Entwerfen von Alternativen ab. Sedmak (2011) bezeichnet diese Kompetenzen als «Fundamentalfähigkeiten», die notwendig sind, damit ein Individuum sozial gegebene Voraussetzungen in tatsächliche Freiheit zur eigenen Lebensgestaltung ummünzen kann. Insofern persönliche Fähigkeiten immer an das Subjekt gebunden sind und von diesem in einem biografischen Prozess angeeignet werden müssen, können sie nicht wie Ressourcen oder Rechte einfach verteilt werden. Es können jedoch soziale Bedingungen benannt und gewährt werden, die der Entwicklung solcher Fähigkeiten dienlich sind. Fundamentalfähigkeiten sind mithin notwendige, aber für sich allein nicht hinreichende Bedingungen für Verwirklichungschancen. Im Kontext der Aktivierung von Erwerbslosen ist also auch danach zu fragen, inwiefern ihre Fundamentalfähigkeiten gestärkt werden.

So wie der Sozialstaat nicht einfach Fähigkeiten verteilen kann, kann er auch nicht allein haftbar gemacht werden für die “capability for work” von Erwerbslosen. In der Regel wird im Capability-Ansatz der Staat implizit oder explizit als primärer, aber nicht einziger, Garant für zentrale Capabilities betrachtet (Nussbaum 2011b, 26). Im Kontext Erwerbslosigkeit spielt offensichtlich der Arbeitsmarkt eine wichtigere Rolle, wo letztlich über die Vergabe von Arbeitsplätzen und damit über eine zentrale Voraussetzung für Verwirklichungschancen entschieden wird. Der Zugang zu Bildung, Beruf und Einkommen als «Kern der modernen Ungleichheitshierarchie» (Schwinn 2007, 273) ist geprägt von Bildungseinrichtungen und der Familie als «Filterinstitutionen», die wesentliche Bedingungen für die Partizipation in allen weiteren Bereichen festlegen» (Schwinn 2007, 274). So machen Lewis und Giullari

3 Überdies wirkt sich die direkte oder indirekte Kürzung materieller Sozialtransfers der letzten Jahre (Magnin 2005; Wyss 2005) per se negativ auf die Verwirklichungschancen von Erwerbslosen aus.

4 Nussbaum (2011a, 33) führt in ihrer Liste zentraler Verwirklichungschancen die Fähigkeit, “to use the senses, to imagine, think and reason” auf, benennt aber nur kurz Bildung als notwendige Voraussetzung dafür.

(2005, 92 ff.) darauf aufmerksam, dass die Verwirklichungschancen von Frauen durch die ungleiche Verteilung von familialer Care-Arbeit massiv eingeschränkt werden und dass diesbezüglich auch die Männer eine Verantwortung tragen. „Capability for work“ und „capability for care“ sind für beide Geschlechter abhängig von der Verteilung von Zeit und Geld und vom Zugang zu Care-Dienstleistungen auf Haushalts- wie auf gesellschaftlicher Ebene (Lewis und Guillari 2005, 97). Die Erwerbschancen von Frauen zeichnen sich denn auch durch einen ausgeprägten „family gap“ zwischen Frauen mit und ohne Care-Verpflichtungen aus (Leitner et al. 2004, 9), der durch Unterschiede im Bildungsniveau weiter akzentuiert wird (Baumgartner 2008).

3 Investitionen in Beschäftigungsfähigkeit?

Beschäftigungsfähigkeit (employability) ist ein eher vages Konzept (Blancke et al. 2000, 5), das dennoch international zu einem Zentralbegriff der Arbeitsmarktpolitik avanciert ist. In präventiver Hinsicht benennt der Begriff die gleichsam vorausseilende Anpassung von Individuen an sich wandelnde Bedingungen des Arbeitsmarkts, während es bei Erwerbslosen um reaktive Strategien zur Kompensation von Qualifikationsdefiziten und die Entwicklung von Handlungskompetenzen geht. Insofern der Kern von Beschäftigungsfähigkeit darin besteht, „acceptable to an employer“ zu sein (Mangum in Blancke et al. 2000, 5), basieren entsprechende Massnahmen auf Annahmen zu den Erwartungen von Arbeitgebern. In unserem Datenmaterial lassen sich sechs Kategorien identifizieren, die für die PraktikerInnen der beruflichen Eingliederung als Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit gelten: formale Qualifikationen, Berufserfahrung, Schlüsselkompetenzen, Sozialkapital, Selbstmarketingtechniken und Flexibilität. Der ideale Stellensuchende – wir benutzen hier mit Bedacht die männliche Form – kann berufliche Qualifikationen und Erfahrungen im angestrebten Tätigkeitsfeld vorweisen, genügt den gängigen Ansprüchen bezüglich überfachlicher Kompetenzen, verfügt über ein Netz an nützlichen Beziehungen für die Stellensuche, kann sich schriftlich und im Vorstellungsgespräch gut verkaufen und ist zeitlich und örtlich flexibel verfügbar. Er ist, um die Formulierung von Acker (1991, 170) aufzunehmen, „the disembodied worker who exists only for the job.“ Weder ist er durch Familienbeziehungen gebunden, noch hat er mit persönlichen, sozialen oder gesundheitlichen Problemen zu kämpfen.

Bildung ist eine zentrale Voraussetzung für Verwirklichungschancen (Volkert 2005). Empirisch gut belegt ist, dass fehlende Berufsbildung ein zentraler Risikofaktor für Arbeitslosigkeit und Sozialhilfeabhängigkeit ist (Suter et al. 2009; Guggisberg et al. 2012). Auch wenn sich der Abstand zwischen den Geschlechtern in den jüngeren Altersgruppen verringert, verfügen in der Schweiz immer noch deutlich mehr Frauen als Männer nicht über eine nachobligatorische Ausbildung (BFS 2011). In qualifizierende Nachholbildung mit formalen Abschlüssen wird jedoch nur wenig

investiert, denn die *institutionellen Rahmenbedingungen für die Aus- und Weiterbildung* von Erwerbslosen sind von historisch gewachsenen Rationalitäten geprägt (Nadai 2014). Einer Investitionslogik widerspricht insbesondere das *Abstandsgebot* der sozialen Sicherung: Arme und Arbeitslose dürfen durch die staatliche Unterstützung nicht besser gestellt sein als die arbeitende Bevölkerung – nicht nur materiell, sondern auch bezüglich Bildung. So ist «Grundausbildung und die allgemeine Förderung der beruflichen Weiterbildung nicht Sache der ALV» (Seco 2013, A4). Die Sozialhilfe kann Bildungskosten nur dann übernehmen, wenn sie weder über den Grundbedarf noch über Stipendien gedeckt werden können (SKOS 2005, C.I.4).

Folglich haben Erwerbslose ohne Grundausbildung keinen Anspruch auf Nachholbildung zum Erwerb eines beruflichen Abschlusses. Nur 0.4 Prozent der Arbeitslosen erhalten denn auch einen Ausbildungszuschuss.⁵ Ein Grossteil der Bildungsmaßnahmen der ALV sind Kurse, die punktuelle Defizite in Bezug auf die bereits ausgeübte Tätigkeit angehen. Frauen sind bei dieser Form von Bildung übervertreten, insbesondere bei Sprach- und Informatikanwenderkursen, Kursen im kaufmännischen Bereich und Verkauf sowie im Bildungs- und Gesundheitswesen. Insofern sich Massnahmen der ALV prioritär auf die *Vermittelbarkeit im ausgeübten Beruf* beziehen müssen, spiegelt sich in diesen Befunden die geschlechterdifferenzierende Segregation des Arbeitsmarkts.⁶ Die Sozialhilfe hat kein vergleichbares Angebot an Bildungsmaßnahmen – ob Aus- und Weiterbildungskosten übernommen werden, wird von Fall zu Fall entschieden; entsprechend sind keine Daten dazu verfügbar. Die *institutionellen Rahmenbedingungen verstärken Bildungsungleichheiten* also in doppelter Hinsicht: Zum einen sind Erwerbslose ohne Grundqualifikationen benachteiligt, zum anderen haben Sozialhilfebeziehende noch geringere Chancen, gefördert zu werden, als Arbeitslose, weil die Sozialhilfe im Unterschied zur ALV keine Bildungsmaßnahmen zur Verfügung hat bzw. finanzieren kann.

Unterstellte Defizite bezüglich Berufserfahrung und Schlüsselqualifikationen bilden den Ansatzpunkt für *Beschäftigungsmassnahmen*, an denen gut ein Viertel der Arbeitslosen, aber nur 2.2 Prozent aller Sozialhilfebeziehenden im Erwerbsalter teilnehmen.⁷ Diese Form der Förderung von Beschäftigungsfähigkeit kommt primär den wenig qualifizierten Erwerbslosen zugute. Allerdings ist der Sinn dieses Massnahmentyps im Feld wie in der Wissenschaft umstritten. «Wir müssen die Leute nicht beschäftigen, wir müssen sie qualifizieren für den Arbeitsmarkt», meint eine von uns interviewte Expertin eines kantonalen Arbeitsamts. Soziologische Studien

5 Alle in diesem Abschnitt genannten Daten beziehen sich auf das Jahr 2010 und wurden auf der Basis von unveröffentlichten Tabellen des Seco für die Arbeitslosenversicherung (Seco 2010) bzw. der Schweizerischen Sozialhilfestatistik des BFS berechnet (BFS 2010).

6 Unsere Beobachtungen und Interviews zeigen zudem, dass in Beratungsgesprächen kaum je auf die Möglichkeiten geschlechtsuntypischer Tätigkeiten eingegangen wird.

7 Obwohl nur für eine kleine Minderheit von Sozialhilfebeziehenden Beschäftigungsmassnahmen zur Verfügung stehen, ist die berufliche Eingliederung auch in der Sozialhilfe ein zentrales Thema, sowohl in den Beratungsgesprächen wie in den Konzepten des untersuchten Sozialdienstes oder der SKOS.

bescheinigen Beschäftigungsmassnahmen, lediglich ein Konformitätstest ohne Nachweis von Leistungsfähigkeit zu sein (Nadai und Maeder 2008), allerdings bei Passung zwischen dem Programmprofil und den Bedürfnissen der Erwerbslosen positive Effekte auf sozialer Ebene zu haben (Schallberger und Wyer 2010). In den Beschäftigungsmassnahmen der ALV entspricht das Geschlechterverhältnis den Anteilen von Frauen und Männern an allen registrierten Arbeitslosen,⁸ und Frauen sind sogar öfter als Männer in arbeitsmarktnahen Typen beschäftigt.⁹ In den Programmen der Sozialhilfe sind Frauen hingegen klar untervertreten. Sie stellen die Hälfte der Sozialhilfebeziehenden, aber nur 37 Prozent der Programmteilnehmenden. Besonders benachteiligt sind Migrantinnen, die 23 Prozent aller Sozialhilfebeziehenden ausmachen, aber nur 14 Prozent der Programmteilnehmenden.¹⁰

Verschärfte Zumutbarkeitsregeln und die Mitwirkungspflicht sorgen für die (erzwungene) Flexibilität der Erwerbslosen bezüglich Arbeitsinhalten, Qualifikations- und Lohnniveau. Zeitliche Flexibilität im Sinne der *Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt* ist zudem in der ALV eine rechtliche Voraussetzung für den Leistungsbezug (Art. 15 AVIG), wobei jede Einschränkung zulasten der Versicherten geht. Damit werden insbesondere die Kosten für private Care-Arbeit individualisiert. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe und atypische Beschäftigungen aufgrund von Familienpflichten erschweren Frauen den Zugang zu ALV-Leistungen (Stutz und Knupfer 2012, 63), und wenn sie eine Teilzeitarbeit suchen, reduzieren sich ihre Ansprüche entsprechend. Über die rechtliche Dimension hinaus ist Verfügbarkeit in der Praxis ein zentrales handlungspraktisches Kriterium zur Selektion von AdressatInnen für Massnahmen (vgl. ausführlicher Nadai et al. 2013). Bei Müttern wird Familie stereotyp als «Klotz am Bein» betrachtet, während Männer auch als Väter als «Arbeitstier» gelten (Zitat RAV-Beraterin). Wie gezeigt, werden aber Frauen in der ALV, so sie denn Leistungsansprüche erarbeitet haben, bei der Zuteilung von Massnahmen nicht weiter benachteiligt. Hingegen lässt ihre Untervertretung in den Sozialhilfeprogrammen vermuten, dass die Sozialhilfe eher versucht, die Ernährerrolle der Männer wieder herzustellen und bei Müttern weniger in die berufliche Eingliederung investiert (vgl. auch Streuli und Kutzner 2005; Keller 2012).

Die Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen von ALV und Sozialhilfe können also unqualifizierten Erwerbslosen eine entscheidende Voraussetzung für Verwirklichungschancen – eine berufliche Grundausbildung – nicht verschaffen. Geprägt vom Abstandsgebot stellen sie höchstens *Ersatzinvestitionen* dar, die den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit auf dem bestehenden Qualifikationsniveau sichern sollen, aber unqualifizierten Erwerbslosen keine dauerhafte Verbesserung ihrer

8 Wiederum mit Geschlechtersegregation der Einsatzfelder.

9 Berufspraktika und andere Praktikumeinsätze im ersten Arbeitsmarkt machen 16.4 Prozent der Beschäftigungsmassnahmen von Frauen, aber nur 10.8 Prozent der Beschäftigungsmassnahmen der Männer aus.

10 Für die Sozialhilfe sind keine differenzierten Daten zur inhaltlichen Ausrichtung der Programme verfügbar.

prekären Lage auf dem Arbeitsmarkt ermöglichen. Die Massnahmen reproduzieren Bildungs- und tendenziell auch Geschlechterungleichheiten, indem in der Regel weder die Beschränkung auf geschlechtstypische Tätigkeiten noch die Verteilung von Erwerbsarbeit und Care-Arbeit innerhalb eines Haushaltes infrage gestellt werden.

4 Verwirklichungschancen zwischen Sozialstaat, Arbeitsmarkt und Familie

Sozialinvestitionen zur Herstellung von Beschäftigungsfähigkeit werden nach dem Matthäusprinzip eher den Erwerbslosen zuteil, die dank Qualifikationen, Erfahrung und Flexibilität arbeitsmarktnäher sind. Allerdings werden die «schwer Vermittelbaren» nicht einfach sich selbst überlassen, sondern ebenso aktiviert. Will man sich nicht damit begnügen, dies als Disziplinierung marginalisierter Bevölkerungsgruppen zu kritisieren, ist zu fragen, ob und unter welchen Bedingungen die Massnahmen den Betroffenen dennoch gewisse Entwicklungschancen eröffnen. Um Sozialinvestitionen produktiv nutzen zu können, müssen die Erwerbslosen über persönliche Voraussetzungen physischer, psychischer und kognitiver Art (Nussbaum 2011a), insbesondere auch über Fundamentalfähigkeiten (Sedmak 2011) verfügen. Diese persönlichen Konversionsfaktoren können nur beschränkt im Rahmen relativ kurzfristiger arbeitsmarktlicher Massnahmen hergestellt werden. Sie werden vielmehr in langfristigen biografischen Prozessen angeeignet und können sich nur im Rahmen *sozial bereitgestellter Rahmenbedingungen für Verwirklichungschancen* entfalten. Im Kontext der Eingliederung in den Arbeitsmarkt gehören dazu die rechtlichen Regelungen und das Handeln der involvierten Institutionen, die Bedingungen des Arbeitsmarktes, das soziale Umfeld und Infrastrukturen zur Entlastung von Care-Arbeit. Insofern AusländerInnen überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit und Armut betroffen sind (Spycher et al. 2006; Guggisberg et al. 2012), ist auch das Migrationsregime von Bedeutung (Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen, Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen).

Anhand von zwei kontrastierenden Fallbeispielen alleinerziehender Mütter wollen wir im Folgenden aufzeigen, wie das Zusammenspiel dieser Faktoren die Verwirklichungschancen von arbeitsmarktfernen Erwerbslosen beeinflusst. Mütter stellen für das Sozialinvestitionsparadigma in mehrfacher Hinsicht eine Herausforderung dar. Als potenzielle Arbeitskräfte sollen auch sie in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden. Zugleich gilt die Familie als zentraler Ort der Humankapitalproduktion, womit die Funktion der Mutter als (Haupt-)Verantwortliche für das Wohl der Kinder in den Fokus rückt. Auf sozialpolitischer Ebene wird dieses Dilemma durch die Ausblendung der Interessen von Frauen «gelöst» (Lewis und Giullari 2005; Jenson 2009). Für die Institutionen stellt sich die handlungspraktische Frage, ob sie eher in die Erziehungs- oder in die Erwerbsfunktion von Müttern investieren sollen (Nadai 2014). Und für die Mütter bedeutet die Arbeitsmarktzentrierung des

Sozialinvestitionsparadigmas, dass die «maternalistischen» Sonderregelungen, die sie von der Arbeitspflicht ausnehmen, infrage gestellt werden, ohne dass sie jedoch von Care-Arbeit entlastet werden (Orloff 2006). Bei Alleinerziehenden spitzt sich dieses Dilemma zwischen Ernährerin und Erzieherin sowohl für die Institutionen wie für die Betroffenen zu.

Die beiden Fallbeispiele stehen für zwei von vier Handlungsmustern von Erwerbslosen, die wir in unserer Untersuchung beobachtet haben.¹¹ Das *Muster der kleinen Schritte* fanden wir nur in der Sozialhilfe bei jungen Frauen, deren Entfaltungschancen schon früh im Leben beschnitten wurden und die entsprechend unsicher mit der geforderten beruflichen Eingliederung umgehen. *Strategisch-unternehmerisches Handeln* zeichnet Erwerbslose aus, die geradezu mustergültig die Norm der Eigenverantwortung erfüllen, dabei aber von den Institutionen bisweilen eher gebremst als unterstützt werden. Diesem und den beiden anderen Mustern (vgl. Fussnote 11) konnten sowohl KlientInnen der Sozialhilfe wie der ALV zugeordnet werden.¹²

4.1 «Kleine Schritte»

Gül Eker¹³ ist zum Zeitpunkt der Untersuchung 32 Jahre alt und alleinerziehende Mutter einer elfjährigen Tochter. Als Kleinkind kommt sie mit ihrer Familie aus der Türkei in die Schweiz. Noch vor Abschluss der Sekundarschule wird sie von den Eltern aus der Schule genommen und in die Türkei zurückgeschickt, weil sie einen Freund hat. Nach etwa eineinhalb Jahren wird sie wieder in die Schweiz geholt und arbeitet an verschiedenen Stellen im Verkauf und in der Gastronomie. Seit der Geburt ihrer Tochter ist sie nicht mehr erwerbstätig und mehrheitlich von der Sozialhilfe abhängig. Zum Kindsvater hat sie keinen Kontakt mehr, von ihrer Herkunftsfamilie wird sie wegen der unehelichen Tochter abgelehnt. Auf Anregung des Hilfesystems holt sie den Sekundarschulabschluss nach und will eine Berufslehre in Angriff nehmen. Der Berufsberater schlägt ihr vor, eine verkürzte Erwachsenenlehre als Verkäuferin zu absolvieren. Das lehnt sie wegen der unregelmässigen Arbeitszeiten im Verkauf ab. Sie bevorzugt eine Bürolehre. Auf eigenen Wunsch wird sie von ihrer Sozialarbeiterin in einem Integrationsprogramm für Frauen zugewiesen. Sie

11 Die beiden anderen sind ein Muster der reaktiven Konformität mit den Erwartungen der Institutionen und ein Muster der Resignation. Aus Platzgründen können wir diese vier Muster und ihre Verschränkung mit institutionellem Handeln hier nicht ausführlich darstellen (vgl. Nadai et al. 2013).

12 Für die Typenbildung wurden zunächst detaillierte Einzelfallanalysen durchgeführt, die sich auf die Bildungs-, Erwerbs- und Familienbiografie, die individuellen Handlungsstrategien in diesen Lebensbereichen und die Unterstützungskarrieren bezogen. Diese wurden in Bezug gesetzt zu den Capabilities (operationalisiert als Verfügung über Zeit, Geld und soziale Unterstützung sowie Mitsprache und Berechtigungen). Auf der Basis der anschliessenden fallvergleichenden Kontrastierung wurde ein Merkmalsraum konstruiert mit den Kategorien «Umgang mit dem Unterstützungssystem», «Bedeutung von Erwerbsarbeit und Care im Lebenszusammenhang» und «Capabilities», in welchem die Fälle verortet wurden. Die so gebildeten Gruppen wurden dann auf interne Homogenität und externe Heterogenität überprüft (vgl. Kelle und Kluge 1999).

13 Alle Namen sind Pseudonyme.

arbeitet nun seit elf Monaten dort in der Produktion und im Bürobereich, hat aber ihren Beschäftigungsgrad wegen gesundheitlichen Beschwerden reduziert und das Ziel einer Bürolehre vorläufig sistiert.

Bei Frau Eker fällt als erstes auf, dass ihre Verwirklichungschancen schon früh und mit langfristiger Wirkung *von der Familie eingeschränkt* werden. Durch die Abschiebung in die Türkei werden ihr der Sekundarschulabschluss und eine Berufsbildung verwehrt; die uneheliche Mutterschaft führt zum Bruch mit der Familie, so dass sie mit ihrer Tochter ohne soziales Netz dasteht. Sowohl in der Herkunftsfamilie als auch später in der Partnerschaft ist sie Opfer von Gewalt.¹⁴ In Bezug auf berufliche Pläne und ein selbständiges Leben verhält sie sich vor dem Hintergrund fehlender kultureller, sozialer, gesundheitlicher und ökonomischer Ressourcen ambivalent. Sie unternimmt Schritte in Richtung Arbeitsmarkt, z. B. durch das Nachholen des Sekundarschulabschlusses und die Formulierung beruflicher Wünsche. Mangelndes Selbstbewusstsein bremsst sie aber immer wieder: «Irgendwie will ich schon, aber irgendwie tu ich mich selber zurückhalten. Weisst du, selber irgendwie ein Bein stellen, dass ich darüber stolpere». Sie könne momentan «nicht irgendwie zu weit denken», sondern wolle «wirklich kleine Schritte machen».

Unterstützung erhält Gül Eker primär vom *Sozialstaat*, der ihre kleinen Schritte mit einer Vielzahl von Interventionen mitträgt. Aus Sicht der Sozialhilfe ist Frau Eker jung, arbeitsfähig, ohne «Ernährer» und hat ein bereits schulpflichtiges Kind, womit sie gleichzeitig als potenzielle Arbeitskraft und als Erzieherin eines armutsbetroffenen Kindes zum Objekt von Integrationsbemühungen wird. Vor dem schwierigen biografischen Hintergrund stösst die Hilfe allerdings an Grenzen, weil sowohl die persönlichen wie die sozialen Konversionsfaktoren fehlen. Das Hilfesystem reagiert zwar gezielt auf die Bedürfnisse der vulnerablen Klientin. So wird sie als alleinerziehende Mutter mit gesundheitlichen Problemen lange nicht in den Arbeitsmarkt gedrängt und dann beim Erwerb von Qualifikationen und vor allem im Frauenprogramm beim Aufbau von Selbstvertrauen und Fundamentalfähigkeiten unterstützt.¹⁵ Die Mutterschaft entbindet sie aber dennoch nicht auf Dauer von der Arbeitspflicht und auf dem *Arbeitsmarkt* werden Frau Ekers Verwirklichungschancen massiv behindert. Als Care-Leistende kann sie den zeitlichen Flexibilitätsanforderungen nicht genügen. Auch für eine Berufslehre – für die sie mit 32 Jahren ohnehin als «zu alt» gilt – müsste sie ein Vollzeitpensum erfüllen. Ohne Ausbildung ist jedoch fraglich, ob sie sich und ihre Tochter tatsächlich mit eigener Erwerbstätigkeit ganz ohne ergänzende Sozialhilfe durchbringen könnte. Bei Frau Eker kumulieren sich negative persönliche und fehlende soziale Konversionsfaktoren zu einer Lebenssituation mit sehr geringen Verwirklichungschancen.

14 Damit ist sie kein Einzelfall: In den beiden von uns untersuchten Frauenprogrammen berichteten die Mitarbeiterinnen, dass viele der Klientinnen von häuslicher Gewalt betroffen seien.

15 Derart langfristige und auf die ganze Person zielende Unterstützung ist nicht die Regel und institutionell nur in der Sozialhilfe möglich, während die Arbeitslosenversicherung lediglich kürzere und eng auf die Stellensuche fokussierte Hilfestellung bieten kann.

4.2 Strategisches Handeln

Nesrin Karimi ist zum Zeitpunkt der Untersuchung 44 Jahre alt. Sie ist vor etwa zehn Jahren vom Iran in die Schweiz eingewandert. In ihrer Heimat hat sie Verwaltung studiert, aber ihre Diplome werden in der Schweiz nur als Grundschulbildung angerechnet. Sie arbeitet zunächst in der Gastronomie, wird dann schwanger und verliert während ihrer Schwangerschaft die Aufenthaltsbewilligung. Weil sie noch verheiratet ist, wird angeordnet, dass sie zu ihrem Mann zurück in den Iran ziehen soll.¹⁶ Dagegen wehrt sie sich erfolgreich und erhält eine neue Bewilligung. Sie wird nun von der Sozialhilfe unterstützt, und als ihr Sohn drei Jahre alt wird, muss sie wieder Arbeit suchen. Die Sozialhilfe schickt sie in eine Beschäftigungsmassnahme, wo sie im Service arbeitet. Nach neun Monaten wird das Programm abgebrochen, weil sie ihre Aufenthaltsbewilligung wieder verliert. Erneut gelingt es ihr, eine Bewilligung zu erhalten, worauf sie sich wieder der beruflichen Integration widmen kann. Ihr Ziel ist nun, eine Lehre als «Fachfrau Betreuung Kind» zu absolvieren. Die Sozialhilfe bietet ihr an, über ein Integrationsprogramm ein dafür notwendiges Praktikum zu absolvieren. Seit zwei Monaten ist sie nun in einem Arbeitseinsatz, sammelt erste berufliche Erfahrungen in einer Kindertagesstätte und schätzt diese Arbeit als ihren «Lieblingsjob».

Nesrin Karimis Situation ist geprägt durch das *widersprüchliche Handeln staatlicher Institutionen*. Während die Sozialhilfe auf ihre Integration in die Schweiz hinarbeitet, werden ihre Verwirklichungschancen von den Migrationsbehörden massiv behindert. Die Aufenthaltsbewilligungen sind «gekommen, verloren, gekommen, verloren, so». Das erschwert die berufliche Planung und sie lebt in Ungewissheit und muss jederzeit ihre Ausweisung befürchten: «Wann werde ich verhaftet und in Ausschaffungshaft gebracht oder solch artige Dinge. Es ist eine sehr schlimme Zeit gewesen.» Erst als ihr Aufenthaltsstatus in der Schweiz geklärt ist, kann sie längerfristige Ziele ins Auge fassen. Die Unsicherheit hat auch Auswirkungen auf die Sozialhilfe, wo man einen Einsatz in einem Beschäftigungsprogramm abbrechen muss und aus Sicht von Frau Karimi zu spät eine berufsqualifizierende Strategie einleitet. Sie ist überzeugt, dass sie ohne eine neue berufliche Ausbildung keine eigenständige Existenzsicherung erreichen kann: «Aber wirklich, ich weiss, wenn ich nicht etwas lerne, komme ich nicht weiter.» Sie hätte sich gewünscht, das Praktikum bereits zu dem Zeitpunkt absolviert zu haben, als ihr Kind noch in der Krippe war, denn jetzt müsse sie vermehrt für ihren Sohn da sein, weil die Einschulungszeit «anstrengend für das Kind ist».

In Frau Karimis Fall trifft ein standardisierendes Unterstützungssystem auf eine hoch motivierte, engagierte und selbstbewusste Erwerbslose, die geradezu idealtypisch die «unternehmerische» Klientin verkörpert und selbst eine Investitionsperspektive einnimmt. Im Unterschied zu Gül Eker verfügt sie über Fundamentalfähigkeiten, um Hilfe in Verwirklichungschancen umsetzen zu können. Allerdings wird auch sie durch die sozialen Rahmenbedingungen behindert. Durch die Migration steht

16 Die Ehe wird später geschieden.

ihr Aufenthaltsrecht zur Disposition und ihr kulturelles Kapital wird weitgehend entwertet, so dass sie wie viele qualifizierte Migrantinnen einen sozialen Abstieg hinnehmen muss (vgl. Riaño 2008). Von der Sozialhilfe wird sie anfänglich stereotyp als unqualifizierte, der Sprache nicht mächtige Migrantin und Mutter eines Kleinkinds behandelt, die man in ein Beschäftigungsprogramm ohne Perspektiven abschiebt, welches sie als «Strafplatz» und «Endstation» erlebt. Auf dem Arbeitsmarkt muss sie als Alleinerziehende ohne familiäre Unterstützung hohe Hürden überwinden. Aktuell kann sie nur ein 60 Prozent-Pensum absolvieren, was schon bei der Suche nach einem Praktikumsplatz Schwierigkeiten bereitet und für die angestrebte Lehre zu wenig wäre. Falls sie als 44-Jährige noch eine Lehrstelle findet, wird sie weiter auf Sozialhilfe angewiesen sein und selbst mit einem Abschluss wäre ihre finanzielle Lage prekär, wenn sie nur Teilzeit arbeiten würde. In ihrem Fall verschränken sich die Benachteiligungen als Migrantin mit institutionell zunichte gemachtem Bildungskapital und prekärem Aufenthaltsstatus, als alleinerziehende Mutter ohne soziales Netz und als Auszubildende im «falschen» Alter dergestalt, dass sie ihre persönlichen Fähigkeiten trotz hoher Motivation und strategischem Handeln nur begrenzt in Verwirklichungschancen umwandeln kann. Insbesondere wird ihr zu Beginn der Unterstützung in paternalistischer Bevormundung die “capability for voice” verwehrt, wodurch sich ihre berufliche Eingliederung verzögert.

5 Fazit

Das Sozialinvestitionsparadigma rechnet mit grundsätzlich handlungsfähigen Akteuren, die mit Druck und relativ geringen Ersatzinvestitionen den Schritt in den Arbeitsmarkt schaffen. Die beiden hier präsentierten Fallbeispiele und unsere weiteren 20 im Detail analysierten Fälle zeigen, dass Beschäftigungsfähigkeit weitaus voraussetzungsvoller ist. Dies gilt erst recht für die Bereitstellung von Verwirklichungschancen, die wir als normativen Massstab für eine Sozialinvestitionsstrategie postuliert haben. Die “capability for work”, “for care” und “for voice” (Dean et al. 2005) sind abhängig von biografisch geprägter individueller Handlungsfähigkeit und sozialen Konversionsfaktoren wie Unterstützung durch Familie, soziale Netze und den Sozialstaat, von institutionellen Berechtigungen sowie den Bedingungen des Arbeitsmarkts. Für erwerblose Frauen (insbesondere Mütter), die wie Gül Eker mehrfach belastet sind, ist es nur bedingt möglich, Sozialinvestitionen in Verwirklichungschancen umzusetzen. Das gilt auch für «unternehmerische» Erwerbslose wie Nesrin Karimi, die ebenso angewiesen sind auf ermöglichende gesellschaftliche Rahmenbedingungen wie eine Care-Infrastruktur, familienkompatible Arbeitszeiten, Qualifizierungsangebote, existenzsichernde Löhne u. a. m.

Die Unterstützung von Erwerbslosen zielt primär auf die Förderung von Beschäftigungsfähigkeit. Wie gezeigt, handelt es sich dabei um höchst *selektive*

Ersatzinvestitionen, die nicht individuelle Defizite oder strukturelle Startnachteile kompensieren, sondern bestehende Ungleichheiten reproduzieren. Bevorzugt wird in der Tat der “disembodied worker” (Acker 1991), der nah am Arbeitsmarkt und frei von ausserberuflichen Belastungen ist: qualifiziert, mit Berufserfahrung, ohne Care-Verpflichtungen oder unterstellte kulturelle Fremdheit. Solange sie frei von privater Care-Arbeit sind, werden Frauen gleich wie Männer als “adult worker” behandelt. Sobald sie Kinder haben, werden sie jedoch v. a. in der Sozialhilfe in Paarhaushalten als Teil eines “one-and-a-half-breadwinner”-Arrangements (Lewis 2001) und sekundäre Investitionsobjekte wahrgenommen. Alleinerziehende irritieren die Aktivierungspraxis besonders und nehmen eine ambivalente Position zwischen potenzieller Arbeitskraft und Erzieherin ein.

Hingegen werden bisweilen gerade die besonders arbeitsmarktfernen Erwerbslosen bei der *Entwicklung von persönlichen Fähigkeiten* gefördert. Wie im Beispiel von Gül Eker wird ihnen mehr Zeit und Raum für persönliche Standortbestimmungen, berufliche Richtungswechsel und die Entwicklung von Fundamentalfähigkeiten zugestanden. Ihr Selbstwertgefühl wird gestärkt, und sie werden dabei unterstützt herauszufinden, was sie können, was sie wollen und wie sie ihre Ziele mit kleinen Schritten konkret in Angriff nehmen können. Für manche der von uns interviewten Frauen aus bildungsfernen Milieus war es eine neue Erfahrung, zur Artikulierung beruflicher Wünsche ermuntert zu werden und mit Unterstützung erste Schritte zu deren Realisierung machen zu können. Diese Schritte werden sie nicht heute oder morgen in den Arbeitsmarkt und zu ökonomischer Unabhängigkeit führen, aber vielleicht mittel- oder langfristig zu mehr Autonomie und Verwirklichungschancen.

Selbstbestimmung wird jedoch allen Erwerbslosen insofern verwehrt, als Sozialinvestitionen immer schon auf die Arbeitsmarktteilnahme aller arbeitsfähigen Erwachsenen zielen. In dieser Hinsicht treffen sich das Sozialinvestitionsparadigma und die Gleichstellungspolitik: Sie pflegen gleichsam eine “apotheosis of work” (Gilbert 2008, 97). Erwerbsarbeit, so Gilbert, sei von einer kleinen Schicht privilegierter Feministinnen zum primären Ort von Selbstbestimmung und -verwirklichung für alle Frauen verklärt worden. Für unsere Untersuchungspopulation, erwerbslose Frauen mit geringem kulturellem Kapital, sind ökonomische Unabhängigkeit und eine selbstbestimmte und subjektiv sinnstiftende Arbeit nur schwer erreichbar, vor allem wenn sie (allein) für Kinder sorgen müssen. Das *Leitbild der universalen Erwerbsbürgerschaft des Sozialinvestitionsparadigmas* erweist sich für sie als *ambivalente Errungenschaft*. Einerseits werden nun auch sie zur Zielgruppe von Investitionen in Humankapital. Andererseits werden Sonderregelungen, welche die Reproduktionsarbeit von Müttern in Rechnung stellen, zunehmend aufgehoben (Orloff 2006). Ohne Nachqualifizierung und Zugang zu familienergänzender Kinderbetreuung ist diesen Frauen nur Teilzeitarbeit in Tätigkeiten mit tiefen Löhnen und oft prekären Beschäftigungsverhältnissen zugänglich, so dass sie mit einiger Wahrscheinlichkeit trotz eigener Erwerbstätigkeit weiterhin keine ökonomische Unabhängigkeit erreichen

können. Eingliederung in den Arbeitsmarkt stellt unter diesen Umständen nicht per se eine Verwirklichungschance dar, sondern vor allem eine weitere Belastung, zusätzlich zur Sorgearbeit für die Familie und zum Stress eines Lebens in Armut.

6 Literaturverzeichnis

- Acker, Joan. 1991. Hierarchies, jobs, bodies. A theory of gendered organizations. S. 163–179 in *The Social Construction of Gender*, hrsg. von Judith Lorber und Susan A. Farrell. Newbury Park: Sage.
- Aeppli, Daniel C. und Thomas Ragni. 2009. *Ist Erwerbsarbeit für Sozialhilfebezügler ein Privileg?* Bern: Seco.
- Baumgartner, Doris A. 2008. *Die flexible Frau. Frauenerwerbsarbeit im Werte- und Strukturwandel*. Zürich: Seismo.
- Betzelt, Sigrid, Joachim Lange und Ursula Rust (Hrsg.). 2009. *Wer wird «aktiviert» – und warum (nicht)? Erste Erkenntnisse zur Realisierung der gleichstellungspolitischen Ziele des SGB II*. Rehburg Loccum: Evangelische Akademie Loccum.
- BFS (Bundesamt für Statistik). 2010. Unterstützte Personen in Beschäftigungs- und Integrationsprogrammen 2005–2010. Unveröffentlichte Tabelle. Neuenburg: BFS.
- BFS (Bundesamt für Statistik). 2011. Bildungsstand der Wohnbevölkerung nach Altersgruppen 2011. Neuenburg: BFS, http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/bildungsstand.html (25.02.2013).
- Blancke, Susanne, Christian Roth und Josef Schmid. 2000. Employability («Beschäftigungsfähigkeit») als Herausforderung für den Arbeitsmarkt. Arbeitsbericht 157. Stuttgart: Akademie für Technikfolgenabschätzung.
- Bonoli, Giuliano. 2008. Faire face aux défis de l'État social: La stratégie de l'investissement. S. 1–18 in *Les nouveaux défis de l'État social*, hrsg. von Giuliano Bonoli und Fabio Bertozzi. Lausanne: Presses polytechniques et universitaires romandes.
- Bonvin, Jean-Michel. 2009. Der Capability Ansatz und sein Beitrag für die Analyse gegenwärtiger Sozialpolitik. *Soziale Passagen* 1(1): 8–22.
- Bonvin, Jean-Michel und Nicolas Farvaque. 2006. Promoting capability for work. The role of local actors. S. 121–142 in *Transforming Unjust Structures. The Capability Approach*, hrsg. von Severine Deneulin, Mathias Nebel und Nicholas Sagovsky. Dordrecht: Springer.
- Bothfeld, Sigrid und Sigrid Betzelt. 2011. Der Geschlechterbias in der deutschen Arbeitsmarktpolitik: Eine institutionelle und empirische Analyse des SGB II und SGB III. S. 199–251 in *Neue Wege – Gleiche Chancen. Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*, hrsg. von Ute Klammer und Markus Motz. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dean, Hartley, Jean-Michel Bonvin, Pascal Vielle und Nicolas Farvaque. 2005. Developing capabilities and rights in welfare-to-work policies. *European Societies* 7(1): 3–26.
- Esping-Andersen, Gøsta. 2004. Die gute Gesellschaft und der neue Wohlfahrtsstaat. *Zeitschrift für Sozialreform* 50(1/2): 189–210.
- Gilbert, Neil. 2008. *A Mother's Work. How Feminism, the Market, and Policy Shape Family Life*. New Haven und London: Yale University Press.
- Guggisberg, Martina, Bettina Müller und Thomas Christin. 2012. *Armut in der Schweiz: Konzepte, Resultate und Methoden. Ergebnisse auf der Basis von SILC 2008 bis 2010*. Neuenburg: BFS.
- Jaehrling, Karen. 2009. Gleichstellung und Aktivierung – Wahlverwandschaft oder Stiefschwernern? S. 147–160 in *Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft. Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III*, hrsg. von Silke Bothfeld, Werner Sesselmeier und Claudia Bogedan. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Jenson, Jane. 2009. Lost in translation. The social investment perspective and gender equality. *Social Politics* 16(4): 446–483.
- Kelle, Udo und Susann Kluge. 1999. *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Keller, Véréna. 2012. *Politiques d'activation et égalité de genre: Quelles interventions des assistants et assistantes sociales?* Referat an der Tagung Geschlechterarrangements im Post-Wohlfahrtsstaat. Universität Fribourg, 15. Juni 2012.
- Leitner, Sigrid, Ilona Ostner und Margrit Schratzenstaller (Hrsg.). 2004. *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnisse im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell?* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lessenich, Stephan. 2004. Ökonomismus zum Wohlfühlen. Gøsta Esping-Andersen und die neue Architektur des Wohlfahrtsstaats. *PROKLA* 34(3): 469–476.
- Leßmann, Orrtut. 2011. Verwirklichungschancen und Entscheidungskompetenz. S. 53–73 in *Der Capability-Approach in sozialwissenschaftlichen Kontexten*, hrsg. von Clemens Sedmak, Bernard Babic, Reinhold Bauer und Christian Posch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lewis, Jane. 2001. The decline of the male breadwinner model: Implications for work and care. *Social Politics* 8(2): 152–169.
- Lewis, Jane und Susanna Giullari. 2005. The adult worker model family, gender equality and care: The search for new policy principles and the possibilities and problems of a capabilities approach. *Economy and Society* 34(1): 76–104.
- Magnin, Chantal. 2005. *Beratung und Kontrolle. Widersprüche in der staatlichen Bearbeitung von Arbeitslosigkeit*. Zürich: Seismo.
- Nadai, Eva. 2014 (im Erscheinen). Mutter, alleinerziehend, auf Stellensuche. Kategorisierungen und die Rationalität von Sozialinvestitionen. In *Rationalitäten des Übergangs. Europäische Perspektiven*, hrsg. von Ute Karl. Weinheim: Beltz Juventa.
- Nadai, Eva, Gisela Hauss und Alan Canonica. 2013. *Lohnende Investitionen? Zum Gleichstellungspotenzial von Sozialinvestitionen und Aktivierung*. Schlussbericht. Olten: Fachhochschule Nordwestschweiz.
- Nadai, Eva und Christoph Maeder. 2008. Messen, klassieren, sortieren. «Leistung» und «Beschäftigungsfähigkeit» in Unternehmen und Arbeitslosenprogrammen. S. 177–195 in *Rückkehr der Leistungsfrage. Leistung in Arbeit, Unternehmen und Gesellschaft*, hrsg. von Kai Dröge, Kira Marrs und Wolfgang Menz. Berlin: Edition Sigma.
- Nussbaum, Martha C. 2011a. *Creating Capabilities. The Human Development Approach*. Cambridge und London: Harvard University Press.
- Nussbaum, Martha C. 2011b. Capabilities, entitlements, rights: Supplementation and critique. *Journal of Human Development and Capabilities* 12(1): 23–37.
- Orloff, Ann Shola. 2006. From maternalism to “employment for all”: State policies to promote women's employment across the affluent democracies. S. 230–268 in *The State After Statism. New State Activities in the Age of Liberalization*, hrsg. von Jonah D. Levy. Cambridge und London: Harvard University Press.
- Ostendorf, Helga. 2006. Arbeitsmarktreformen – Kommodifizierung, Familialisierung und Stratifizierung. S. 259–279 in *Die Neuverhandlung sozialer Gerechtigkeit. Feministische Analysen und Perspektiven*, hrsg. von Ursula Degener und Beate Rosenzweig. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Riaño, Yvonne. 2008. *Gut ausgebildete Migrantinnen und ihre beruflichen Integrationschancen in der Schweiz: Resultate und Empfehlungen einer Studie im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms Integration und Ausschluss (NFP 51)*. Bern: Geographisches Institut, Universität Bern.
- Robeyns, Ingrid. 2003. Sen's capability approach and gender inequality: Selecting relevant capabilities. *Feminist Economics* 9(2–3): 61–92.

- Robeyns, Ingrid. 2005. The capability approach: A theoretical survey. *Journal of Human Development* 6(1): 93–114.
- Rudolph, Clarissa. 2007. Gleichstellungspolitik als Luxus – Wandel und Persistenz von Geschlechterverhältnissen bei der Hartz IV-Umsetzung. S. 110–134 in *Hartz IV. Zwischenbilanz und Perspektiven*, hrsg. Clarissa Rudolph und Renate Niekant. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Schallberger, Peter und Bettina Wyer. 2010. *Praxis der Aktivierung: eine Untersuchung von Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung*. Konstanz: UVK.
- Schwinn, Thomas. 2007. Komplexe Ungleichheitsverhältnisse: Klasse, Ethnie und Geschlecht. S. 271–286 in *Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität*, hrsg. von Cornelia Klinger, Gudrun-Axeli Knapp und Birgit Sauer. Frankfurt, Main: Campus.
- Seco (Staatssekretariat für Wirtschaft). 2010. AMM-Teilnehmer in Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen. Unveröffentlichte Tabelle. Bern: Seco.
- Seco (Staatssekretariat für Wirtschaft). 2013. *Kreisschreiben über die Arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM)*. Bern: Seco.
- Sedmak, Clemens. 2011. Fähigkeiten und Fundamentalfähigkeiten. S. 29–52 in *Der Capability-Approach in sozialwissenschaftlichen Kontexten. Überlegungen zur Anschlussfähigkeit eines entwicklungspolitischen Konzepts*, hrsg. von Clemens Sedmak, Bernard Babic, Reinhold Bauer und Christian Posch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- SKOS (Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe). 2005. *Richtlinien für die Ausgestaltung und Bemessung der Sozialhilfe*. 4. überarbeitete Ausgabe. Bern: SKOS.
- Spycher, Stefan, Patrick Detzel und Jürg Guggisberg. 2006. *Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung*. Bern: Seco.
- Strauss, Anselm L. und Juliet Corbin. 1990. *The Basics of Qualitative Analysis: Grounded Theory Procedures and Techniques*. Newbury Park: Sage.
- Streuli, Elisa und Stefan Kutzner. 2005. Traditionalistische Geschlechterarrangements in Working Poor-Haushalten: Persistenz jenseits der ökonomischen Logik. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 31(2): 295–320.
- Stutz, Heidi und Caroline Knüpfer. 2012. *Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern*. Bern: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.
- Suter, Christian, Silvia Perrenoud, René Levy, Ursina Kuhn, Dominique Joye und Pascale Gazareth (Hrsg.). 2009. *Sozialbericht 2008: Die Schweiz vermessen und verglichen*. Zürich: Seismo.
- Volkert, Jürgen. 2005. Das Capability-Konzept als Basis der deutschen Armuts- und Reichtumsberichterstattung. S. 119–148 in *Armut und Reichtum an Verwirklichungschancen. Amartya Sens Capability-Konzept als Grundlage der Armuts- und Reichtumsberichterstattung*, hrsg. von Jürgen Volkert. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Walgenbach, Katharina. 2007. Gender als interdependente Kategorie. S. 23–64 in *Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität*, hrsg. von Katharina Walgenbach, Gabriele Dietze, Antje Hornscheidt und Kerstin Palm. Opladen und Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Wöhl, Stefanie. 2007. *Mainstreaming Gender? Widersprüche europäischer und nationalstaatlicher Geschlechterpolitik*. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag.
- Wolff, Jonathan und Avner De-Shalit. 2007. *Disadvantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Wyss, Kurt. 2005. Workfare in der Sozialhilfereform. Die Revision der SKOS-Richtlinien in der Schweiz. *Widerspruch* 25(49): 73–84.

Schweizerische Zeitschrift für Soziologie

Vol. 40, Heft 2, Juli 2014

Politiken der Gleichstellung in der Schweiz. Institutionelle Faktoren von Erfolg und Scheitern

Herausgegeben von Brigitte Liebig, René Levy, Birgit Sauer und
Alfonso Sousa-Poza

Inhalt

- 169 Einführung zum Schwerpunkttheft [E] | Brigitte Liebig, René Levy, Birgit Sauer und
Alfonso Sousa-Poza

- 175 Wie kantonale Bildungssysteme in der Schweiz geschlechtertypische
Bildungsverläufe im Arbeitsmarkt bestärken [E] | Christian Imdorf, Stefan Sacchi,
Karin Wohlgemuth, Sasha Cortesi und Aline Schoch

In diesem Aufsatz wird untersucht, wie kantonale Bildungssysteme in der Schweiz geschlechtertypische Bildungsverläufe und Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt bestärken. Dazu wird die Bedeutung des kantonalen Berufsbildungsangebots für geschlechtertypische Bildungsverläufe mit Daten des Schweizer Jugendpanels TREE geprüft. Die Resultate zeigen, dass Männer in Kantonen mit hoher Berufsbildungsquote besonders häufig männertypische Ausbildungen durchlaufen. Der Beitrag kommt zum Schluss, dass die ausgeprägte und anhaltende Geschlechtersegregation auf dem Schweizer Arbeitsmarkt durch ein prominentes Berufsbildungssystem mitbedingt ist, das frühe geschlechtertypische Berufsentscheide fördert.

Schlüsselwörter: Bildungssysteme, Berufsausbildung, Bildungsverläufe, Geschlechtersegregation, Schweiz

- 197 Gleichstellungspolitik in der obligatorischen Schule. Ambivalenzen, die die
sozialen Geschlechterbeziehungen verwässern [F] | Farinaz Fassa, Valérie Rolle
und Chiara C. Storari

Im Rahmen der obligatorischen Schule wird Geschlechtergleichstellung in der Bildung auf Bundesebene seit mehr als 20 Jahren gefordert. Die Resultate unserer Forschung (kritische Diskursanalyse kantonalen und nationaler Dokumente zur Bildungspolitik und Interviews mit Verantwortlichen für die kantonale Bildungs- und Gleichstellungspolitik in den sieben französischsprachigen Kantonen) zeigen, dass die Implementierung dieser Politiken auf der Ebene der Region (Romandie) sowie der Kantone ambivalent ist. Wir führen dies auf Änderungen der konzeptuellen Rahmung der Bildungspolitik zurück, die Geschlechterungleichheiten wie andere Ungleichheiten behandelt und ihre Wahrnehmung dadurch verwässert.

Schlüsselwörter: Gleichheit, Gender, Lehrpersonen, Bildung, Bildungspolitik

215 Zum Umgang des schulischen Feldes mit Erwartungen an Geschlechtergleichheit [E] | Regula Julia Leemann

Ziel des Beitrages ist es, den Umgang der Organisation Schule mit bildungsreformerischen und gleichstellungspolitischen Erwartungen zu Geschlechtergleichheit anhand der Umsetzung des «Nationalen Tochtertages» in der Schweiz in einem ausgewählten Kanton zu untersuchen. Theoretisch wird auf die Soziologie der Kritik und Rechtfertigung (Boltanski und Thévenot) Bezug genommen, um die heterogenen Positionierungen bezüglich Geschlechtergleichheit konzeptionell zu fassen. Analysiert werden Interviews mit Schulleitungen und Lehrpersonen, welche den Tochtertag umzusetzen haben, sowie mit den kantonalen Initiatorinnen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Deutungen und Rechtfertigungen der Akteure vor allem in den Rechtfertigungsordnungen der staatsbürgerlichen, der häuslichen sowie der industriellen Welt verortet sind, welche zu vielfältigen Kompromissformeln verbunden werden.

Schlüsselwörter: Geschlechtergleichheit, Schule, Organisation, Schulreform, Rechtfertigung

237 Der Landwirt und die Bäuerin in der Schweiz: Ein ungleiches Paar?

[F] | Yvan Droz, Valérie Miéville-Ott und Fenneke Reysoo

In der Westschweiz ist der Gebrauch der Begriffe «agriculteur» (Landwirt) und «paysanne» (Bäuerin) die Norm, um die in der Landwirtschaft aktiven Männer und Frauen zu bezeichnen. Durch die Analyse der dahinterliegenden Konzeptionen des Männlichen und Weiblichen hinterfragen wir diese lexikalische Asymmetrie. Der Vergleich von Bezeichnungen (in offiziellen Texten, bäuerlichen Ausbildungsprogrammen oder Kommunikationskampagnen) mit Selbstbezeichnungen (Interviews) zeigt, dass der übliche Gebrauch des binären «agriculteur-paysanne» Ausdruck einer bisexuellen und ungleichen Konstruktion von Status, Rollen und Verantwortungen ist. Diese Asymmetrie, eingebettet in einen Komplementaritätsdiskurs, der auf der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung basiert, scheint wesentlich zu sein für das gute Funktionieren eines Familienbetriebes.

Schlüsselwörter: Schweizerische Landwirtschaft, Geschlechtergleichstellung, Familienbetrieb, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, soziale Repräsentationen

259 Institutionen und geschlechtsspezifische Ungleichheit der Zeitaufteilung: Eine Fuzzy-Set QCA der Schweizer Kantone [E] | Ruedi Eppele, Martin Gasser, Sarah Kersten, Michael Nollert und Sebastian Schief

Dieser Artikel vergleicht die Schweizer Kantone hinsichtlich geschlechtsspezifischer Ungleichheit der Zeitaufteilung auf Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit. Mit einer Fuzzy-Set Qualitative Comparative Analysis wird untersucht, in welcher Weise diese Zeitungleichheit mit kantonalen Institutionen zusammenhängt. Die Resultate legen nahe, (i) dass ein ausgeprägter Traditionalismus eine notwendige Bedingung für hohe Zeitungleichheit ist, (ii) dass mehrere alternative institutionelle Konfigurationen je mit hoher und tiefer Zeitungleichheit assoziiert sind und (iii) dass höhere Wohlfahrtsausgaben, ein schwacher Traditionalismus und ein grösserer öffentlicher Sektor in allen Konfigurationen mit kleinerer Zeitungleichheit einhergehen.

Schlüsselwörter: Gleichstellung, Schweizer Kantone, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, Qualitative Comparative Analysis, Arbeitszeit

279 Lohndiskriminierung beim Berufseinstieg. Eine quantitative Analyse für die Schweiz [D] | Kathrin Bertschy, Philipp Walker, Annick Baeriswyl und Michael Marti

Ökonomische Theorien führen geschlechterspezifische Löhne auf Unterschiede in der Humankapitalausstattung zurück, welche im Verlauf des Erwerbslebens entstehen. Zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs sollten keine Unterschiede ausgemacht werden können – ist doch die schulische Vorbildung junger Frauen heutzutage gleichwertig wie jene der Männer. Die empirische Analyse der Löhne von BerufseinsteigerInnen in der Schweiz auf Basis der TREE-Daten zeigt, dass junge Frauen weniger verdienen, weil typische Frauenberufe schlechter entlohnt werden. Frauen wählen aber auch häufiger Arbeitsinhalte aus, die mit geringerer Entschädigung verbunden sind. Selbst bei gleich guten Qualifikationen und identischen Ausbildungen steigen junge Frauen auch innerhalb der geschlechtergemischten Berufe mit tieferen Löhnen ins Berufsleben ein. Der nicht erklärbare Anteil der Lohndifferenz beträgt bereits beim Berufseinstieg rund 7%.

Schlüsselwörter: Lohndifferenz, Lohndiskriminierung, Ausbildung, Berufseinstieg, Gender

307 Das Geschlecht des «aktiven Alterns»: Vom Prinzip der Gleichbehandlung zur Multiplizierung widersprüchlicher Anforderungen [F] | Nicky Le Feuvre, Morgane Kuehni, Magdalena Rosende und Céline Schoeni

Dieser Artikel analysiert den Einfluss der Politik des «Aktiven-Alterns» auf die Gleichberechtigung der Geschlechter in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens. Durch den Einbezug einer intermediären Analyseebene deckt er die mögliche Diskrepanz auf zwischen den Geschlechternormen auf staatlicher Ebene und jenen, welche den Massnahmen im Personalwesen grosser Betriebe zugrunde liegen. Auf der Basis einer empirischen Untersuchung verdeutlicht dieser Artikel die Widersprüchlichkeiten des «doing gender» auf verschiedenen institutionellen Schauplätzen und die damit verbundenen mehrfach widersprüchlichen Anforderungen, vor welche die Arbeiterinnen gestellt werden.

Schlüsselwörter: Gleichberechtigung, Altersmanagement, Gender, ältere Mitarbeitende, aktives Altern

325 Wirtschaftsnutzen statt Gleichstellungsnormen. Chancen und Risiken des Wirtschaftsnutzendiskurses in der schweizerischen Geschlechtergleichstellungspolitik im Erwerbsleben [D] | Lucia Marina Lanfranconi

Gleichstellung nützt der Wirtschaft – mit diesem Argument wollen AkteurInnen der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik Unternehmen zu Gleichstellungsmassnahmen motivieren. Mittels Diskursanalyse von Dokumenten und Interviews aus einem exemplarischen Gleichstellungsprojekt werden die zentralen Elemente und Folgen dieses Wirtschaftsnutzendiskurses herausgearbeitet. Der Diskurs kann für Unternehmen Anreiz für betriebliche Gleichstellungsmassnahmen sein, diese aber gleichzeitig auch zum Nicht-Handeln legitimieren. Zudem birgt der Diskurs das Risiko, dass Massnahmen implementiert werden, die nicht auf eine Veränderung von Geschlechterungleichheiten zielen oder diese sogar verfestigen. Die Studie zeigt Grenzen in Reichweite und Wirksamkeit der Gleichstellungspolitik auf.

Schlüsselwörter: Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben, Geschlechtergleichstellung, soziale Ungleichheit, Diskursanalyse, Schweiz

349 Gleichstellung am Rand des Arbeitsmarkts? Sozialinvestitionen und Verwirklichungschancen aus einer Genderperspektive [D] | Eva Nadai und Alan Canonica

Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist ein zentrales Gleichstellungsanliegen. Dieser Beitrag untersucht auf der Basis ethnografischer Fallstudien, ob Sozialinvestitionen die Arbeitsmarkt- und Verwirklichungschancen unqualifizierter erwerbsloser Frauen verbessern können. Die Massnahmen der Arbeitslosenversicherung und der Sozialhilfe erweisen sich als «Ersatzinvestitionen», die strukturelle Benachteiligungen nur beschränkt kompensieren können und bestehende Ungleichheiten verstärken. Für manche der interviewten Frauen sind sie aber eine Chance, zum ersten Mal in ihrem Leben berufliche Wünsche zu entwickeln und Unterstützung bei ersten Schritten zu deren Realisierung zu erhalten.

Schlüsselwörter: Sozialinvestitionen, Aktivierung, Gender, Capability Ansatz, Gleichstellung

Revue suisse de sociologie

Vol. 40, cahier 2, juillet 2014

Politiques d'égalité en Suisse : facteurs institutionnels de réussite et d'échec

Sous la direction de Brigitte Liebig, René Levy, Birgit Sauer et Alfonso Sousa-Poza

Sommaire

- 169 Introduction au numéro spécial [E] | Brigitte Liebig, René Levy, Birgit Sauer et Alfonso Sousa-Poza

- 175 Comment les systèmes éducatifs cantonaux en Suisse promeuvent des transitions sexuées de l'école à l'emploi [E] | Christian Imdorf, Stefan Sacchi, Karin Wohlgemuth, Sasha Cortesi et Aline Schoch

L'article examine comment les systèmes éducatifs cantonaux en Suisse génèrent des parcours sexués de l'école à l'emploi et une ségrégation sexuelle du travail. L'étude longitudinale sur la jeunesse TREE est utilisée pour analyser l'influence de l'offre cantonale de formation professionnelle sur les trajectoires de formation sexuées. Les résultats montrent que les hommes font plus souvent une carrière professionnelle typiquement masculine dans les cantons ayant un taux de formation professionnelle élevé. L'article conclut que la ségrégation sexuelle prononcée et persistante sur le marché suisse du travail est en partie due à un système de formation professionnelle prédominant, lequel encourage des choix professionnels sexués précoces.

Mots-clés : Systèmes éducatifs, formation professionnelle, parcours de formation, ségrégation entre les sexes, Suisse

- 197 Politiques de l'égalité à l'école obligatoire. Des ambivalences qui diluent les rapports sociaux de sexe [F] | Farinaz Fassa, Valérie Rolle et Chiara C. Storari

Une éducation à l'égalité entre les sexes dans le cadre de l'école obligatoire est prônée depuis plus de vingt ans au niveau fédéral. Les résultats de nos investigations (analyses critiques de discours sur un corpus de documents de politiques scolaires fédérales et cantonales et entretiens avec les responsables cantonaux de l'école et de l'égalité dans sept cantons francophones) montrent que la mise en œuvre de ces politiques aux niveaux régional (Romandie) et cantonal est ambivalente. Cette situation s'explique par un processus de dilution des inégalités entre les sexes parmi d'autres inégalités, notamment en raison des changements de référentiels des politiques scolaires.

Mots-clés : Egalité, genre, enseignant-e-s, éducation, politiques de la formation

215 Comment l'école gère les attentes en termes d'égalité de genre

[E] | Regula Julia Leemann

Cet article vise à étudier comment l'école, en tant qu'organisation, compose avec les attentes des réformes scolaires et de la politique de l'égalité. Il porte sur la mise en place de la « journée nationale des filles » dans un canton suisse. Nous nous inscrivons dans la sociologie de la critique et de la justification (Boltanski et Thévenot) pour interpréter les positions diverses des acteurs face à l'égalité de genre. Nous analysons des entretiens avec des provideurs et professeurs qui ont organisé la journée des filles, et avec les initiatrices cantonales de cette journée. Les résultats montrent que les interprétations et justifications des divers acteurs se situent dans les ordres de justifications du monde civique, domestique et industriel, combinés entre eux dans différentes formules de compromis.

Mots-clés: Egalité de genre, école, organisation, réforme scolaire, justification

237 L'agriculteur et la paysanne suisses : un couple inégal ? [F] | Yvan Droz,

Valérie Miéville-Ott et Fenneke Reysoo

En Suisse romande, l'usage des désignations d'agriculteur et de paysanne pour se référer aux hommes et femmes actifs dans l'agriculture est la règle. Nous interrogeons ici cette asymétrie lexicale en analysant les conceptions du masculin et du féminin qu'elle véhicule. La mise en perspective des désignations (dans les textes officiels, formations agricoles, campagnes de communication) avec les autodésignations (dans les entretiens) montre que l'usage courant du binôme agriculteur-paysanne est l'expression d'une conception bisexuée et inégale des statuts, rôles et responsabilités. Intégrée dans un discours de complémentarité fondée sur la division sexuelle du travail, cette asymétrie semble essentielle pour le bon fonctionnement de l'exploitation familiale.

Mots-clés: Agriculture suisse, égalité de genre, entreprise familiale, division sexuelle du travail, représentations sociales

259 Institutions et inégalités de genre dans la répartition du temps : une analyse quali-quantitative comparée des ensembles flous (AQQC) des cantons suisses

[E] | Ruedi Epple, Martin Gasser, Sarah Kersten, Michael Nollert et Sebastian Schief

Cet article compare les cantons suisses quant à l'inégalité hommes-femmes dans la répartition entre travail rémunéré, domestique et familial. Nous effectuons une analyse AQQC (fsQCA) pour étudier les relations entre cette inégalité de temps et les institutions cantonales. Les résultats indiquent (i) que le traditionalisme est une condition nécessaire pour une inégalité de temps élevée, (ii) que plusieurs configurations institutionnelles différentes sont liées avec une inégalité de temps élevée ou faible et (iii) que dans toutes les configurations, un haut niveau de dépenses sociales, un faible traditionalisme et un secteur public étendu réduisent l'inégalité de temps.

Mots-clés: Inégalité de genre, cantons suisses, division sexuelle du travail, analyse quali-quantitative comparée, temps de travail

279 **Ecart salarial à l'entrée dans la vie active. Une analyse quantitative pour la Suisse** [A] | Kathrin Bertschy, Philipp Walker, Annick Baeriswyl et Michael Marti

Les théories économiques attribuent les écarts salariaux sexo-spécifiques aux différences de capital humain, lequel se constitue au cours de la vie professionnelle. Aujourd'hui, la formation des jeunes femmes égalant celles des jeunes hommes, aucune différence ne devrait apparaître au début de leur carrière. L'analyse des salaires des jeunes entrant sur le marché du travail en Suisse, basée sur les données TREE, montre que les jeunes femmes gagnent moins car les professions traditionnellement féminines restent moins bien rémunérées. De plus, elles choisissent plus souvent des contenus de travail moins bien payés. Même à qualification égale et formation identique, les femmes entrent dans la vie active avec des salaires plus bas y compris dans les professions mixtes. La part inexplicable de la différence salariale en début de carrière est d'environ 7%.

Mots-clés: Ecart salarial, discrimination salariale, formation, entrée dans la vie active, genre

307 **Le genre du « vieillissement actif » : du principe de traitement équitable à la multiplication des injonctions contradictoires** [F] | Nicky Le Feuvre, Morgane Kuehni, Magdalena Rosende et Céline Schoeni

Cet article analyse l'impact des politiques du « vieillissement actif » sur l'(in)égalité des sexes en deuxième partie de carrière. Introduisant une échelle intermédiaire d'analyse, il identifie un décalage potentiel entre les normes de genre promues au niveau des politiques publiques et celles qui régissent l'action des services de Ressources Humaines au sein des grandes entreprises. Basé sur une enquête empirique, il met à jour les tensions et dissonances qui caractérisent le « doing gender » dans différents espaces institutionnels helvétiques, plaçant les femmes seniors devant de multiples injonctions contradictoires.

Mots-clés: Egalité, gestion des âges, genre, seniors, vieillissement actif

325 **Profit économique en lieu et place des normes d'égalité. Avantages et risques du discours sur le profit économique dans la politique suisse pour l'égalité de genre dans la vie professionnelle** [A] | Lucia Marina Lanfranconi

L'égalité profite à l'économie – avec cet argument, les acteurs et actrices de l'actuelle politique suisse de l'égalité veulent motiver les entreprises à introduire des mesures d'égalité. Une analyse de discours de documents et d'entretiens relatifs à un projet en faveur de l'égalité choisi comme exemple typique fait ressortir les principaux éléments et conséquences de ce discours sur le profit économique. Ce discours peut constituer une incitation pour des entreprises à introduire des mesures pour l'égalité, mais aussi une légitimation à ne rien faire. De plus, le discours en question comporte le risque que les mesures mises en œuvre ne visent pas à changer les inégalités de genre ou même qu'elles les renforcent. L'étude montre ainsi les limites de la portée et de l'efficacité de la politique d'égalité.

Mots-clés: Politique d'égalité dans la vie professionnelle, égalité de genre, inégalités sociales, analyse de discours, Suisse

349 **Egalité au bord du marché de travail ? Investissements sociaux et capacités d'un point de vue du genre [A] | Eva Nadai et Alan Canonica**

L'accès au marché du travail est une préoccupation primordiale en matière d'égalité de genre. Cette contribution étudie, sur la base d'études de cas ethnographiques, si les investissements sociaux améliorent les chances sur le marché du travail ainsi que les capacités de femmes non-qualifiées et au chômage. Les mesures de l'assurance-chômage et de l'aide sociale apparaissent comme des « investissements de remplacement » qui ne compensent que dans une faible mesure les préjudices structurels et qui renforcent les inégalités existantes. Néanmoins, pour certaines des femmes interrogées, c'est la première fois qu'elles ont l'occasion de développer des projets professionnels et la possibilité de recevoir du soutien lors des premiers pas vers leur réalisation.

Mots-clés: Investissements sociaux, activation, genre, approche des capacités, égalité

