



E-Learning Box

Seite 1/9

Gleichstellungspolitik in der Schweiz

Lucia M. Lanfranconi, Gesine Fuchs, Marianne Müller, Sarah Rabhi-Sidler¹

Der Gleichstellungsartikel und das Gleichstellungsgesetz (GIG)

Die [Schweizerische Bundesverfassung](#) kennt seit 1981 den Gleichstellungsartikel. Frauenorganisationen² aus der Schweiz sowie internationale Übereinkommen³ forderten seit Beginn des 20. Jahrhunderts die Gleichstellung der Geschlechter. In den 1970er Jahren kam es zu einer verstärkten Zusammenarbeit zwischen der neuen Frauenbewegung und den traditionellen Frauenorganisationen, welche 1976 gemeinsam die Volksinitiative „Gleiche Rechte für Mann und Frau“ einreichten. 1981 schliesslich wurde an der Urne der entsprechende Grundsatz der Gleichberechtigung angenommen. Der Gleichstellungsartikel fordert die Gleichstellung von Frau und Mann in der Familie, der Ausbildung und der Arbeit. Er gewährt nicht nur Lohngleichheit für gleiche, sondern auch für gleichwertige Arbeit (Lanfranconi 2014a: 47-48).

Unter anderem aufgrund der zu wenigen daraufhin eingereichten Klagen forderten Frauen inner- und ausserhalb des Parlaments ein Ausführungsgesetz des Artikels. Das [Gleichstellungsgesetz](#) (GIG) trat im Juli 1996 nach langjährigen Verhandlungen im National- und Ständerat sowie einem grossen Frauenstreik von 1991 in Kraft (Kaufmann & Steiger-Sackmann 2009; vgl. Lanfranconi 2014a: 47-48).

Auf eidgenössischer Ebene zuständig für Gleichstellungsfragen sind das [Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann](#) (EBG) sowie die [Eidgenössische Kommission für Frauenfragen](#) (EKF). In den Kantonen regeln die kantonalen Einführungsgesetze zum GIG die entsprechenden [Schlichtungsverfahren](#). Sie verankern z.T. auch kantonale Gleichstellungs-Stellen und entsprechende Massnahmen. In 16 Kantonen gibt es [Fachstellen](#) für Gleichstellung und in fast allen Kantonen beratende Gleichstellungs-Kommissionen.

Das GIG fokussiert ausschliesslich auf den Bereich der Arbeit und verbietet die Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgrund des Geschlechtes „insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung“ (Artikel 2 und 3 GIG). Das Gesetz bietet eine gute Basis für Klagen gegen Diskriminierung, wie die Evaluation der Wirksamkeit des GIG (Stutz et al. 2005) zeigt. Die Evaluation belegt jedoch auch, dass bei der Umsetzung des GIG etliche Probleme bestehen. So haben viele effektiv von Diskriminierung Betroffene Angst, sich gegen Diskriminierung zu wehren und verfügen nur über mangelnde Informationen. Ein weiteres Hemmnis sind die langen Verfahrensdauern (Stutz et al. 2005). Neben der Basis für Klagen bietet das GIG eine gesetzliche

¹ Das Projekt wird an der [Hochschule Luzern – Soziale Arbeit](#) realisiert und wird vom [Schweizerischen Nationalfonds \(Agora\)](#) finanziert.

² Ein Beispiel ist der zweite nationale Kongress für die Interessen der Frauen, welcher 1921 von der bürgerlichen Frauenbewegung organisiert worden ist (EKF 2001).

³ Zwei Beispiele sind das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation seit 1919 und jenes der UNO seit 1948 (EKF 2001).

Basis für die Tätigkeit des EBG und sieht die Förderung von Programmen und Beratungsstellen zur Begünstigung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben vor (Artikel 5-7 sowie 14-15 GlG). Beratungsstellen, die Einzelpersonen beraten, werden nur noch bis 2018 finanziell unterstützt. Die Kantone sollen danach die entsprechenden Aufgaben sicherstellen.

Das EBG vergibt ab 2017 schwerpunktmässig Gelder für [Gleichstellungsprojekte](#), „um Dienstleistungen und Produkte zu entwickeln, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern oder die Lohngleichheit in Unternehmen verwirklichen. Zum anderen gehen die Gelder an Projekte, die die Arbeit von Frauen [in Berufen mit Fachkräftemangel](#) fördern, zum Beispiel in Informatik, Naturwissenschaft oder Technik. Prioritär unterstützt werden Projekte, die die Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt verändern, wie flexible Arbeitszeitmodelle oder faire Lohnsysteme in Unternehmen“. Solche Gleichstellungsprojekte können von verschiedenen ausserbetrieblichen Institutionen wie Verbänden und Vereinen, kommunalen oder kantonalen Stellen sowie vom Bund selbst durchgeführt werden.

Die Schweiz als Nachzüglerin in der Gleichstellungspolitik

Im internationalen Vergleich kann die Schweiz – wie Tab. 1 zeigt – als Nachzüglerin der Gleichstellungspolitik bezeichnet werden (Bothfield et al. 2010; Schär Moser & Strub 2011). Während etwa England bereits in den 1970er Jahren und Deutschland sowie Schweden 1980 Gleichstellungsbestimmungen eingeführt haben, die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbieten, hinkt die Schweiz deutlich hinterher. Die drei genannten Staaten haben zusätzlich dazu in den 2000er Jahren ein generelles Antidiskriminierungsgesetz eingeführt. Die Schweiz kennt kein solches (Bothfield et al. 2010; Schär Moser & Strub 2011). Ebenfalls existieren in der Schweiz im Unterschied zu vielen anderen europäischen Ländern wenig verbindliche Durchsetzungsmechanismen zu Gleichstellungsvorschriften. Während etwa Schweden sowohl Gleichstellungspläne als auch Kontrollen im öffentlichen und privaten Sektor besitzt und beispielsweise England immerhin im öffentlichen Sektor verbindliche Gleichstellungspläne kennt, gibt es in der Schweiz keine solchen obligatorischen Pläne und nur wenige Kontrollen von Unternehmen im Bereich der [Lohngleichheit im Beschaffungswesen](#) (vgl. Tab. 1).

Tab. 1: Vergleichende Perspektive auf Gleichstellungspolitik in ausgewählten europäischen Ländern

<i>Land</i>	<i>Politikbereich</i>	
	<i>Gleichstellungspolitik</i> Jahr der Einführung a. Geschlechtergleichheit b. allgemeine Antidiskriminierung	<i>wichtigste Eigenschaften</i> (gesetzesmässige Mechanismen von Beobachtung*, Kontrolle und Überprüfung der Geschlechtergleichheit am Arbeitsplatz)
Grossbritannien	a. 1970 / 1975 b. 2010	gesetzlich festgeschriebene Geschlechtergleichstellungspläne an Arbeitsplätzen des öffentlichen Sektors, keine Kontrollmechanismen
Deutschland	a. einzelne Artikel seit 1980 b. 2006	keine gesetzlich festgeschriebenen Mechanismen der Beobachtung und Kontrolle der Geschlechtergleichheit am Arbeitsplatz
Schweden	a. 1980 b. 2009	gesetzlich festgeschriebene Geschlechtergleichstellungspläne sowie Kontrolle der Geschlechtergleichheit an Arbeitsplätzen des öffentlichen und privaten Sektors
Schweiz	a. 1996 b. keine	keine gesetzlich festgeschriebenen Mechanismen der Beobachtung und kaum Kontrollen der Geschlechtergleichheit am Arbeitsplatz

Anmerkung: *Dies sind Beispielsweise gesetzlich festgeschriebene Gleichstellungspläne, welche Arbeitgebende von Unternehmen mit einer gewissen Anzahl Mitarbeitenden dazu verpflichten, Gleichstellungsziele zu entwickeln und deren Umsetzung zu beobachten.

Quellen: Bothfield et al. (2010); Schär Moser & Strub (2011)

Der freiwillige Weg in der Schweiz – Chancen und Risiken

In den ersten Jahren nach dem Inkrafttreten des GIG wollten hauptsächlich Vertreter/innen der Arbeitnehmenden und Frauen in ihren politischen Forderungen und Programmen Unternehmen mit öffentlichen und verbindlichen Massnahmen und unter Androhung von Klagen dazu bringen, die Gleichstellung von Frauen und Männer umzusetzen (argumentiert haben sie v. a. mit Gleichstellungs- und Gerechtigkeitsnormen). Diese waren politisch meist⁴ nicht mehrheitsfähig und wurden im Lauf der 2000er Jahre u. a. von Vertreter/innen der Arbeitgebenden und der Wirtschaft ergänzt durch neue Forderungen und Programme für unverbindliche, flexible und individuelle Massnahmen in Unternehmen (argumentiert wird hier v. a. mit dem wirtschaftlichen Nutzen von Gleichstellungsmassnahmen). Besonders nach der Evaluation des GIG wurden vermehrt solche freiwilligen Programme eingeführt (Lanfranco 2015: 136-138).

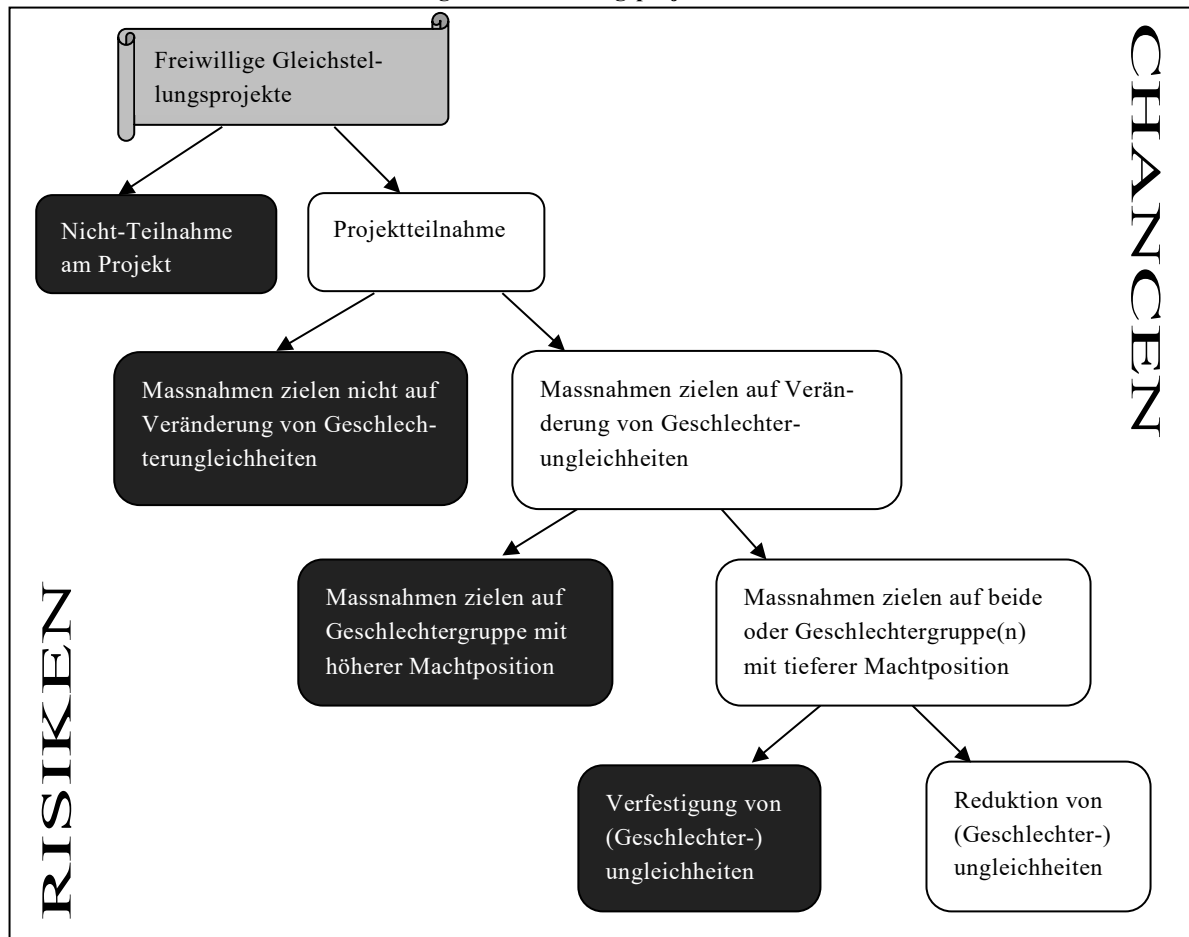
Beispiele für solche freiwilligen Gleichstellungsprojekte sind Zertifikate oder Preise für gleichstellungs- oder familienfreundliche Unternehmen sowie Programme von Kantonen für Unternehmen (Lanfranco 2014a: 48-50). 2009 bis 2016 vergab das EBG neben Geldern an externe Akteurinnen und Akteure auch direkt Finanzhilfen (vgl. EBG 2015) an Unternehmen für Gleichstellungsprojekte.⁵ Der Bundesrat rief im Jahr 2009 das Projekt „[Lohnleichheitsdialog](#)“ ins Leben. In einer tripartiten Kommission von Bundesämtern (EBG, Staatssekretariat für Wirtschaft, Bundesamt für Justiz)

⁴ Eine Ausnahme bieten etwa die seit 2004 durchgeführten [Überprüfungen von Unternehmen im Beschaffungswesen](#) im Bereich der [Lohnleichheit](#) von Frauen und Männern.

⁵ Dies ist festgehalten in der [Verordnung](#) über ein Pilotprojekt zur Finanzierung von Massnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann in Unternehmen vom 7. März 2008.

sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen wurden gemeinsam die Lohnstrukturen von freiwillig teilnehmenden Firmen überprüft.

Abb. 1: Chancen und Risiken von freiwilligen Gleichstellungsprojekten



Quelle: Lanfranconi (2014b): 343

Beschränkte Reichweite der aktuellen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben

Die aktuelle schweizerische Gleichstellungspolitik weist eine beschränkte Reichweite auf (s. Abb. 1). Sie steuert vor allem mit freiwilligen Massnahmen und Projekten und weniger mit verbindlichen Vorschriften und Sanktionen, wie sie in anderen Bereichen der Arbeitsmarktpolitik verbreitet sind (z.B. Kontrolle der flankierenden Massnahmen der Personenfreizügigkeit, vgl. Erne & Imboden 2015). Dennoch gibt es Anreize für Unternehmen, an Projekten teilzunehmen – wie etwa eine erhöhte Mitarbeitendenzufriedenheit und -bindung durch eine Projektteilnahme (vgl. Lanfranconi 2014b). Allerdings sind Unternehmen in verschiedener Hinsicht legitimiert, nicht an den freiwilligen Gleichstellungsprojekten zu partizipieren.

So nehmen *erstens* eher sensibilisierte Arbeitgebende an solchen Projekten teil (Schön 1999; Lanfranconi 2012). Die Evaluation des GIG (Stutz et al. 2005) hat gezeigt, dass die Mehrheit der befragten Personalverantwortlichen der Meinung ist, dass in ihrem Unternehmen die Gleichstellung erreicht sei. Dieser Hauptteil der Unternehmen wird wohl nicht an freiwilligen Gleichstellungsprojekten teilnehmen, da er keinen Bedarf dazu sieht. Lanfranconi (2014b) zeigt *zweitens*, dass auch sensibilisierte Firmen einen Anreiz dazu haben, sich nicht an Gleichstellungsprojekten zu betei-

gen. In den freiwilligen Projekten wird oft zur Motivationssteigerung der Unternehmen argumentiert, dass alle Betriebe bereits viel für die Gleichstellung tun. Dies legitimiert Unternehmen jedoch dazu, nichts weiter zu tun.

Vor diesem Hintergrund erstaunt es nicht, dass sowohl am Lohngleichheitsdialog wie auch am Programm der Finanzhilfen für unternehmensinterne Projekte sehr wenige Unternehmen teilgenommen haben. Die zuständige Bundesrätin Simonetta Sommaruga erklärte den Lohngleichheitsdialog 2013 aufgrund der mangelnden Teilnahme von Unternehmen als gescheitert. Geplant war, mindestens 100 Firmen hierfür zu gewinnen. Ende 2013 hatten 18 Unternehmen das Verfahren abgeschlossen (darunter die Bundesverwaltung) und 23 waren noch im Verfahren (SDA 2013). Die Anzahl der Unternehmen, welche Finanzhilfen für unternehmensinterne Projekte beantragt hat, kann ebenfalls als gering bezeichnet werden: 2009 waren es fünf, sechs Jahre später, in den ersten acht Monaten des Jahres 2016, zwölf [bewilligte Projekte](#): „Die meisten dieser Projekte betrafen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die Lohngleichheit“ (EBG 2015: 7).

Die freiwilligen Gleichstellungsprojekte können ein Anreiz für Unternehmen sein, entsprechende betriebliche Massnahmen einzuführen (Jüngling & Rastetter 2011; Lanfranconi 2014b). Aber selbst wenn Unternehmen Massnahmen implementieren, bergen diese das Risiko, dass sie bestehende Geschlechterungleichheiten nur beschränkt verringern. Auf drei Ebenen lassen sich Risiken unterscheiden (Lanfranconi 2014b):

- *Erstens* besteht das Risiko, dass Massnahmen eingeführt werden, die nicht auf eine Veränderung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten zielen. Lanfranconi (2014b) untersucht Gleichstellungsprojekte, in denen Arbeitgebende wählen können, welche Massnahmen sie umsetzen wollen. Hierbei sollen sie – laut den Projektdokumenten – jene Massnahmen implementieren, von denen sie sich den grössten Nutzen versprechen. Viele der umgesetzten Massnahmen haben einen positiven Einfluss auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, führen jedoch nicht zu einer Veränderung bezüglich Geschlechterungleichheiten. So werden sogar seltener freiwillig die Löhne überprüft oder angepasst oder die [Rekrutierungs-](#) und [Beförderungspraxen](#) reflektiert und verändert.
- *Zweitens* besteht das Risiko, dass Massnahmen implementiert werden, die auf die Geschlechtergruppe mit der höheren Machtposition zielen. Sind in einem Unternehmen etwa Männer überproportional vertreten, ist es für ein Unternehmen oft rational, Massnahmen zu implementieren, welche die Zufriedenheit von möglichst vielen Mitarbeitenden erhöhen – hier also eher der Männer (Lanfranconi 2014b). Ähnlich zeigen etwa Ostendorp (2009) sowie Nentwich et al. (2010) auf, dass sich Massnahmen in freiwilligen Gleichstellungsprojekten in der Regel spezifisch an junge, gesunde, vollzeitarbeitende und erfolgreiche Männer richten.
- *Drittens* besteht das Risiko, dass durch die Einführung von betrieblichen Gleichstellungsmassnahmen bestehende Ungleichheiten sogar kontraproduktiv verfestigt werden. Dieses Risiko besteht etwa, wenn dank solchen Projekten im Unternehmen vermehrt [Teilzeitarbeit](#) möglich ist, welche dann aber effektiv – aufgrund bestimmter vorherrschender Geschlechterbilder – eher den Frauen angeboten wird. Gehen – wie in vielen Firmen – mit diesen Teilzeitstellen geringere Aufstiegschancen einher, werden die bestehenden Ungleichheiten de facto noch verstärkt. Problematisch ist ebenfalls, wenn auf der Ebene eines Unternehmens nicht für alle verbindliche Massnahmen umgesetzt werden, sondern sogenannte „individuelle Lösungen“, etwa im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, angeboten werden. Diese können dann eher von den Arbeitnehmenden eingefordert werden, welche sich selbst als für das Unternehmen wichtig und nützlich ansehen, de facto wohl tendenziell eher gutgebildete Inländer/innen und evtl. eher Männer als Frauen. Auch dadurch können bestehende Ungleichheiten eher verstärkt statt verringert werden (Lanfranconi 2014b).

Der meist eher freiwillige Weg der schweizerischen Gleichstellungspolitik birgt also Chancen und Risiken für die aktuelle Gleichstellungspraxis. Eine Alternative wäre, entsprechende angepasste Umsetzungsmassnahmen gesetzlich vorzuschreiben und ihre Einhaltung wirksam zu kontrollieren. Aktuell werden solche verbindlichere Programme diskutiert.⁶ So ist beispielsweise eine [Gesetzesänderung](#) des GLG in Diskussion. Unter dem Motto „Selbstkontrolle und Selbstverantwortung der Unternehmen“ ging dieser Ende 2015 in die Vernehmlassung. Danach sollen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit 50 oder mehr Mitarbeitenden gesetzlich dazu verpflichtet werden, in ihrem Unternehmen alle vier Jahre eine [Lohnanalyse](#) durchzuführen und diese durch externe Kontrollstellen überprüfen zu lassen.

⁶ So steht beispielsweise die Einführung von Frauenquoten vielerorts zur Diskussion. Eine Quotenregelung für grosse Unternehmen stand 2014 sogar auf der Ebene des Bundesrates [zur Debatte](#).

Literaturverzeichnis

- Bothfield, Silke, Hübers, Sebastian & Rouault, Sophie (2010): Gleichstellungspolitische Rahmenbedingungen für das betriebliche Handeln. Ein internationaler Vergleich. In: Projektgruppe GiB (Hg.): Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Berlin: edition sigma, 21-88.
- Bundesamt für Justiz (2015): Lohngleichheit: Unternehmen sollen regelmässig Lohnanalysen durchführen. Bern: Bundesamt für Justiz:
https://www.bj.admin.ch/bj/de/home/aktuell/news/2015/ref_2015-11-180.html (18.04.2017).
- BV (2016): Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (SR 101):
<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19995395/index.html> (18.04.2017).
- Deutschschweizer Fachstellen für Gleichstellung (2014): Entscheide nach Gleichstellungsgesetz. Bern u.a.: Deutschschweizer Fachstellen für Gleichstellung: <http://www.gleichstellungsgesetz.ch/> (20.04.2017).
- Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (EKF) (2001): Frauen – Macht – Geschichte. Zur Geschichte der Gleichstellung in der Schweiz 1848 – 2000. Bern: EKF:
<https://www.ekf.admin.ch/ekf/de/home/dokumentation/geschichte-der-gleichstellung--frauen-macht-geschichte/frauen-macht-geschichte-18482000.html> (18.04.2017).
- Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (EKF) (2017): Startseite. Bern: EKF:
<https://www.ekf.admin.ch/ekf/de/home.html> (18.04.2017).
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) (2015): Bericht 2015. Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz zur Förderung der Chancengleichheit im Erwerbsleben. Bern: EBG.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) (2016): Finanzhilfen des Gleichstellungsgesetzes als gezielter Beitrag zur Fachkräfteinitiative. Bern: EBG:
https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/das-ebg/nsb-news_list.msg-id-61135.html (18.04.2017).
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) (2017a): Bewilligte Gesuche nach Jahren. Bern: EBG:
<https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/finanzhilfen/unterstuetzte-projekte/bewilligte-gesuche-nach-jahren.html> (20.04.2017).
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) (2017b): Engagement Lohngleichheit (Lohnleichheitsdialog). Bern: EBG: <https://www.elep.ch/> (18.04.2017).
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) (2017c): Selbsttest Tool: Logib – überprüfen Sie Ihre Lohnpraxis einfach und schnell. Bern: EBG:
<https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/selbsttest-tool--logib.html> (18.04.2017).
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) (2017d): Staatliche Kontrollen im Beschaffungswesen. Bern: EBG:
<https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/plattform-lohnleichheit/staatliche-kontrollen-im-beschaffungswesen.html> (11.05.2017).
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) (2017e): Startseite. Bern: EBG: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home.html> (18.04.2017).
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) (2017f): Unterstützte Projekte. Bern: EBG:

- <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/finanzhilfen/unterstuetzte-projekte.html> (20.04.2017).
- Erne, Roland & Imboden, Natalie (2015): Equal pay by gender and by nationality: a comparative analysis of Switzerland's unequal equal pay policy regimes across time. In: Cambridge Journal of Economy 39(2), 655-574.
- GIG (2017): Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (SR 151.1): <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19950082/index.html> (18.04.2017).
- Hochschule Luzern – Soziale Arbeit (2017): Gleichstellen.ch. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit: <https://www.hslu.ch/de-ch/hochschule-luzern/forschung/projekte/detail/?pid=2126> (18.04.2017).
- Jüngling, Christiane & Rastetter, Daniela (2011): Die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen: Optionen, Widerstände und Erfolgsstrategien. In: Krell, Gertraude, Ortlieb, Renate & Sieben, Barbara (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltung. Wiesbaden: Gabler Verlag, 25-40.
- Kaufmann, Claudia & Steiger-Sackmann, Sabine (2009): Kommentar zum Gleichstellungsgesetz. Basel: Helbing Lichtenhahn Verlag.
- Lanfranconi, Lucia M. (2012): „Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können und müssen kaum Gleichstellungsmaßnahmen durchführen“ – Aussagen und Projekte im Umsetzungsprozess des Schweizer Gleichstellungsgesetzes (GIG) und deren Folgen. In: FEMINA POLITICA. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft 21(2), 107-118.
- Lanfranconi, Lucia M. (2014a): Geschlechtergleichstellung durch Wirtschaftsnutzendiskurs? Eine qualitative Untersuchung (un-)gleichheitsgenerierender Mechanismen in der Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes aus diskursiver und geschlechtersensibler Perspektive. Dissertation. Fribourg/Hagen: Universität Fribourg und FernUniversität Hagen: http://gleichstellen.ch/src/downloads/A4_Lanfranconi_Dissertation_30.Juli_DEF.pdf (18.04.2017).
- Lanfranconi, Lucia M. (2014b): Gleichheit durch individuelle Lösungen? Betriebliche Folgen des Wirtschaftsnutzendiskurses in der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 6(1), 93-110.
- Lanfranconi, Lucia M. (2015): Geschlecht und Wirtschaftsnutzendiskurs. Zur Praxis betrieblicher Gleichstellungspolitik in der Schweiz. In: Widerspruch 2015(66), 135-144.
- Müller, Marianne, Lanfranconi, Lucia M., Fuchs, Gesine & Rabhi-Sidler, Sarah (2017): Gleichstellen.ch – E-Learning – Gleichstellung im Bereich der Karriere in der Schweiz. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit: <http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Karriere.pdf> (18.04.2017).
- Nentwich, Julia, Liebig, Brigitte & Steyaert, Chris (2010): Vielfältige Schweiz? Diskurse zu Diversität zwischen globaler Idee und lokalem Verständnis. In: Diversitas – Zeitschrift für Managing Diversity und Diversity Studies 1(1), 7-15.
- Ostendorp, Anja (2009): Konsistenz und Variabilität beim Reden über „Diversity“: Eine empirische Untersuchung diskursiver Spielräume in Schweizer Großunternehmen. In: Forum. Qualitative Sozialforschung 10(2), 1-38.
- Rabhi-Sidler, Sarah, Müller, Marianne, Fuchs, Gesine & Lanfranconi, Lucia M. (2017): Gleichstellung im Bereich „Frauen- und Männerberufe“ in der Schweiz. Luzern: Hochschule Luzern – So-

ziale Arbeit: <http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Frauen-und-Maennerberufe.pdf> (18.04.2017).

Rabhi-Sidler, Sarah, Lanfranconi Lucia M., Fuchs, Gesine & Müller, Marianne (2017a): Gleichstellen.ch – E-Learning – Lohngleichheit in der Schweiz. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit: <http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Lohngleichheit.pdf> (18.04.2017).

Rabhi-Sidler, Sarah, Lanfranconi, Lucia M. & Müller, Marianne (2017b): Gleichstellen.ch – E-Learning – Gleichstellung im Bereich der Teilzeitarbeit in der Schweiz. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit: <http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Teilzeitarbeit.pdf> (18.04.2017).

Schär Moser, Marianne & Strub, Silvia (2011): Massnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung. Die Schweiz im Spiegel des europäischen Auslands. In: Schweizerischer Gewerkschaftsbund (Hg.): Dossier Nr. 79. Bern: Schweizerischer Gewerkschaftsbund.

Schön, Christine (1999): Szenarien betrieblicher Gleichstellungspolitik: Chancengleichheit als Unternehmensleitbild versus Gleichberechtigungsgesetz; eine exemplarische Studie. Königsstein: Helmer.

Schweizer Fernsehen DRS (2014): Bundesrat will Frauenquote für grosse Unternehmen. Beitrag vom Freitag, dem 28. November 2014. Zürich: Schweizer Fernsehen DRS: <http://www.srf.ch/news/schweiz/bundesrat-will-frauenquote-fuer-grosse-unternehmen> (18.04.2017).

Schweizer Nationalfonds (2017): Projekt No Gender Inequalities at Work? A social science communication project. Bern: Schweizer Nationalfonds: <http://p3.snf.ch/Project-158553> (20.04.2017).

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (2017a): Die Mitglieder der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten. Liestal: Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten: <http://www.equality.ch/d/fachstellen.htm> (18.04.2017).

SDA (2013): Freiwillige Massnahmen genügen nicht. In: Neue Zürcher Zeitung NZZ, 15.11.2013.

Stutz, Heidi, Schär Moser, Marianne & Freivogel, Elisabeth (2005): Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Synthesebericht. Bern / Binningen: Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS / Büro für Arbeitspsychologie und Organisationsberatung a&o.

Verordnung Pilotprojekt Finanzhilfen GIG (2009): Verordnung über ein Pilotprojekt zur Finanzierung von Massnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann in Unternehmen (SR 151.18): <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20071918/index.html> (18.04.2017).