



## E-Learning Box

Page 1/8

# L'égalité dans le domaine des "métiers féminins et masculins" en Suisse

Sarah Rabhi-Sidler, Marianne Müller, Lucia M. Lanfranconi, Gesine Fuchs<sup>1</sup>

### Interdiction de discrimination des employé(e)s en raison du sexe dans la Constitution et dans la Loi sur l'égalité

La [Loi sur l'égalité](#) (LEg) suisse interdit la discrimination entre les hommes et les femmes lors de l'embauche et dans l'assignation des tâches. Plaintes et réclamations lors de violations contre la Loi sur l'égalité sont possibles tant par des organisations que par des particuliers (article 7 LEg). Un exemple d'une telle [plainte concernant la LEg](#) est une [affaire relative à l'assignation des tâches](#), qui a eu lieu il y a plusieurs années. Une conseillère de clientèle était entrée comme nouvelle venue dans le secteur de l'assurance. Après une phase d'instruction, elle a pris en charge les tâches les plus exigeantes et a été mutée au bout de trois ans, avec la perspective de la promotion dans l'équipe, dans une autre division. Là, son nouveau supérieur ne lui a pas offert des tâches exigeantes pendant une longue période et a laissé tomber à la place de manière répétée que de toute façon, en raison d'une grossesse, elle ne pourrait pas les assumer. Enfin, elle a atteint la répartition des tâches adéquates et une augmentation de salaire. Mais elle gagnait sensiblement moins que ses homologues. Elle a demandé un rajustement salarial. Lorsque ce dernier a été refusé, elle a démissionné. L'organisme d'arbitrage concerné n'a pas pu identifier aucune discrimination salariale pendant les premières années d'emploi.<sup>2</sup> Mais il a constaté que cette discrimination après la période d'incorporation dans la nouvelle division jusqu'à la résiliation du contrat devait être admise. La demandeuse a également été en mesure de prouver une discrimination dans la répartition des responsabilités en relation avec les allusions sur une éventuelle grossesse. Le conseil d'arbitrage a proposé une indemnisation de 7'500– francs suisses. Cette proposition de compromis a été acceptée par les deux parties. La requérante a reçu 7'500– francs suisses d'indemnisation.

### Choix de carrière typique selon le genre

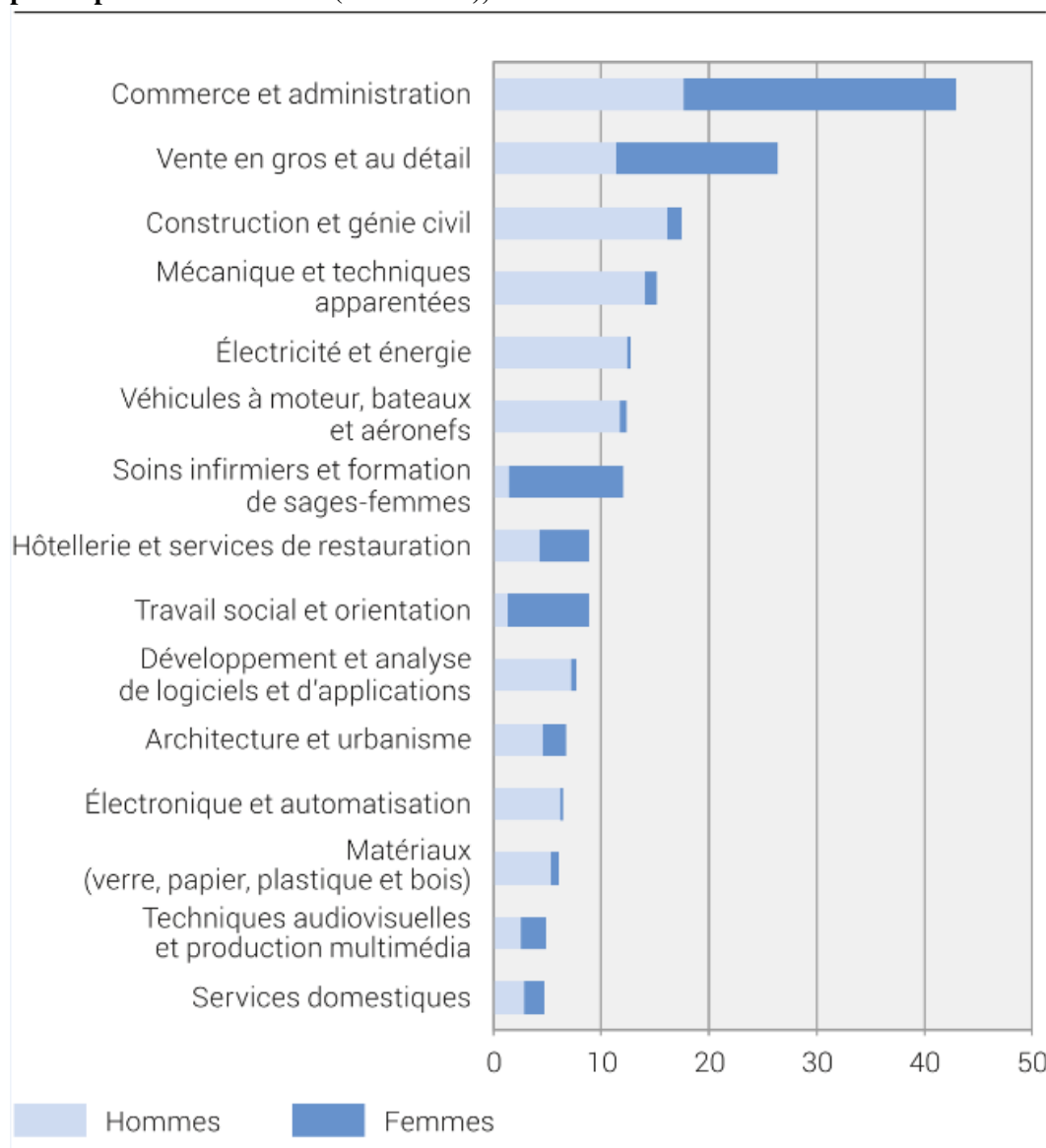
Dans de nombreux domaines professionnels, des hommes ou bien des femmes travaillent majoritairement, c'est ce qu'on appelle la ségrégation horizontale. Les femmes se concentrent également sur quelques professions (Schwiter et al. 2014). Cela est déjà visible dans les professions apprises par les moins de 20 ans. Selon les chiffres de [l'Office fédéral de la statistique](#), le quota de femmes œuvrant dans des professions du domaine des "soins infirmiers et formation des sages-femmes" et du "travail social et de l'orientation" est significatif et dépasse les 80 %, tandis que les métiers des secteurs "électricité et énergie" ou encore "électronique et automatisation" sont à plus de 90 % oc-

<sup>1</sup> Le projet est réalisé dans la [Haute école spécialisée de Lucerne – Travail social](#) et est financé par le [Fonds national suisse \(Agora\)](#).

<sup>2</sup> Elle a argumenté que par rapport à ses homologues, elle percevait un salaire de départ plus bas et le développement subséquent aurait été après plus faible. Elle a exigé des excuses pour des allusions discriminatoires en vue d'une grossesse et le paiement rétroactif d'un différentiel de 64'880– francs suisses de salaire. L'employeuse a justifié le salaire inférieur de l'employée avec l'argument qu'en tant que nouvelle venue, elle avait besoin d'une phase d'introduction plus longue et qu'elle n'avait apporté aucune formation qualifiée.

cupés par des hommes. Par contre, dans les domaines "commerce et administration" ainsi que "hôtellerie et service de restauration", l'équilibre est pratiquement atteint (cf. figure 1). Globalement, les préférences de genre au niveau du choix professionnel ont peu évolué au cours des deux dernières décennies. Chez les femmes de la nouvelle génération, il y a un léger transfert du secteur professionnel "commerce et administration" vers les secteurs "action sociale" et "santé". Pour ce qui est des jeunes hommes "ingénierie et technique" et "industrie manufacturière" ont un tant soit peu perdu de leur importance, au profit des secteurs "informatique" et "économie et administration" qui enregistrent une croissance (BFS 2013).

**Figure 1: Élèves de la formation professionnelle initiale selon les domaines de formations le plus représentés et le sexe (en milliers), 2015/16**



Source : Office fédéral de la statistique – statistique des élèves et les étudiants, 2017

### **Pourquoi la ségrégation entre les sexes et le choix de profession typiques du genre, sont-ils un problème d'égalité ?**

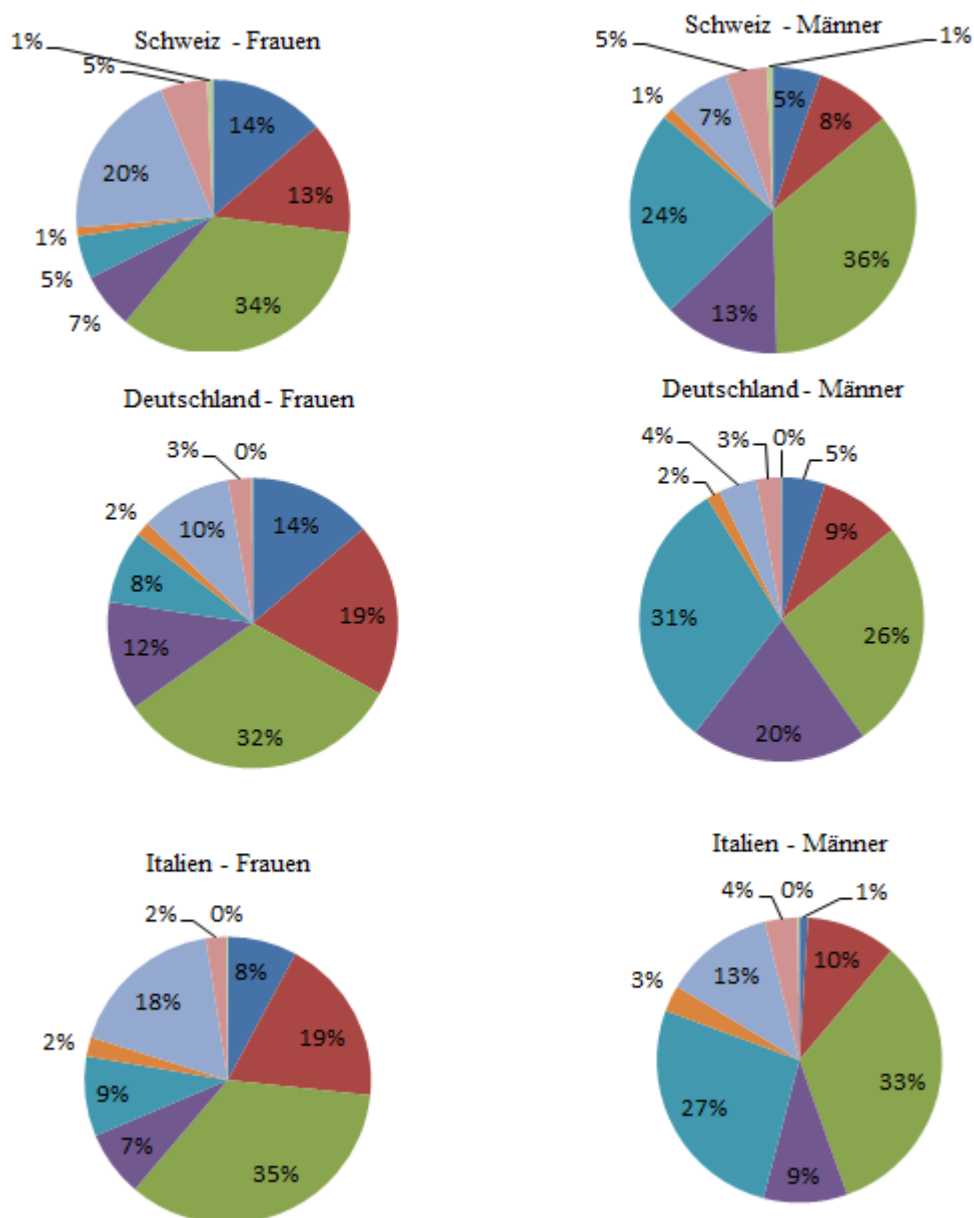
- Les soi-disant emplois pour femmes sont considérés comme moins réputés et mal payés (les [évaluations analytiques du travail](#) et les [plaintes salariales](#) peuvent aider).
- Le "potentiel de talent" n'est pas exploité : les femmes (et les hommes) n'apprennent pas ce qu'ils maîtrisent vraiment bien ou pour ce qu'ils sont vraiment doués et particulièrement intéressés (ici pourrait aider d'organiser le choix de la profession toujours de manière respectueuse du genre) (Büro BASS 2010).

La ségrégation sexuelle au travail est fortement développée en Suisse et il n'y a pas de tendances qui indiquent un changement dans cette situation. Il y a plusieurs raisons de la forte ségrégation entre les sexes. La jeunesse suisse doit choisir dans le système éducatif déjà à l'âge de 15 ans son orientation professionnelle. À cet âge, elle s'oriente encore la plupart des cas fortement selon les stéréotypes de genre. Les stéréotypes des parents, des écoles et des ami(e)s des jeunes sont très marquants. En outre, les [plans de la famille](#) ont un effet sur l'orientation professionnelle : Les jeunes femmes avec un désir d'avoir des enfants choisissent souvent des professions typiquement féminines qui leur permettent d'avoir des pauses de maternité et un [travail à temps partiel](#). Par contre, les hommes qui veulent des enfants sont plutôt intéressés à une profession qui leur offre une bonne opportunité de revenus et de carrière, afin qu'ils puissent prendre en charge la responsabilité principale en matière de revenu de la famille (Maihofer et al. 2013).

Que peut être fait pour que les jeunes aient un meilleur accès à des emplois non traditionnels entre les sexes ? Importantes sont selon Schwiter et al. (2014) les réactions positives par l'environnement familial ainsi que par les enseignant(e)s quand les adolescents ont des projets de carrière atypiques de leur genre. En outre, l'orientation scolaire et professionnelle devraient aborder de plus en plus des professions atypiques du genre et thématiser des arrangements familiaux qui aillent au-delà du modèle de "l'homme gagne de l'argent et la femme s'occupe du foyer". Dans les professions typiquement féminines, les salaires et les possibilités de formation devraient être améliorées, dans les professions typiquement masculines, il devrait avoir davantage du travail à temps partiel et des horaires de travail flexibles.

[Comparée au reste de l'Europe](#), la ségrégation professionnelle en Suisse est similaire à celle des autres pays. Cela met, par exemple, en évidence un regard sur les étudiant(e)s de l'enseignement tertiaire en Suisse, en Allemagne et en Italie. Comme le graphique ci-dessous le montre, il y a des champs d'étude dans lesquels internationalement il y a significativement plus d'inscriptions d'hommes (par exemple ingénierie) ou de femmes (par exemple, des lettres et des arts plastiques). Dans certains domaines d'études (par exemple, en science), la ségrégation des sexes est plus ou moins prononcée selon le pays (cf. figure 2).

**Figure 2 : Étudiant(e)s de l'enseignement supérieur par niveau d'étude, orientation du programme, sexe et domaine d'étude, 2014**



Source : Commission Européenne – Eurostat, 2017

### **Embauche et assignation des tâches en fonction du genre**

Outre le choix de la profession, dans beaucoup d'entreprises, les tâches sont aussi très segmentées par sexe. Cela a à voir, d'une part, avec la formation des femmes et des hommes, de l'autre, avec les clichés prédominants dans les entreprises de "travaux qui sont mieux exécutés par des femmes et d'autres qui le sont mieux par des hommes" (Lanfranconi, 2014 : 98). Dans un cas d'étude d'une PME du secteur industriel, Lanfranconi sur la base de 20 entretiens avec des employé(e)s de sexe

féminin et masculin de différents niveaux hiérarchiques (Lanfranconi 2014 : 98-99 ; voir aussi Acker 1990 ; Wilz 2013) a pu constater ce qui suit : Dans presque tous les entretiens, il y a l'idée qu'il y a des soi-disant "travaux appropriés pour les femmes et pour les hommes". Les femmes selon ces préjugés sont idéalement adaptées pour les travaux "simples, fins, répétitifs et ennuyeux". En revanche, les hommes sont appropriés pour des "travaux durs, physiques et dangereux", par exemple dans la production. Dans le domaine de l'administration, il y a des notions de domaines de responsabilité typiquement masculins et féminins. Alors que les hommes sont selon cette idée "appropriés pour le travail technique et de contact avec la clientèle", les femmes sont considérées idéales pour le travail en arrière-plan et pour le contact à l'intérieur ainsi qu'avec les fournisseurs / fournisseuses". Cette répartition des responsabilités se manifeste dans la comptabilité, où les hommes gèrent les factures de la clientèle (comptes débiteurs) et les femmes gèrent les comptes des fournisseurs / fournisseuses (comptes créditeurs). Les différentes idées de genre pour des tâches spécifiques sont prises en compte partiellement dans les pratiques de recrutement : "Votre profil est un homme, vous [...] êtes doué pour le travail manuel et vous disposez d'une bonne capacité de représentation spatiale. Les mathématiques sont un de vos sujets favoris "(description du poste de travail proposé selon Lanfranconi 2014 : 99). Ce recrutement spécifique au sexe constitue une discrimination, comme car des femmes et des hommes sont ainsi exclus de certaines activités en raison de leur sexe (Lanfranconi 2014 : 98-99). Les tendances de choix de carrière typiques du genre sont donc renforcées par de telles pratiques des entreprises dans le recrutement et l'assignation des tâches.

### **Quelles conditions cadres y-a-t'il pour une réduction de la ségrégation entre les sexes sur le marché du travail ?**

La LEg est, entre autres, la base de financement des programmes et des centres de conseil pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle (article 5-7 ainsi que les articles 14-15 de la LEg). Ceux-ci comprennent entre autres des contributions pour la conception équitable au niveau du genre de sélection du personnel (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2014). Dans le recrutement des mains-d'œuvre il peut avoir des directrices pour la formulation d'offres d'emploi qui respectent des critères par jour. Par exemple, le canton de Bâle-Campagne a rédigé un [guide](#) pour une utilisation équitable d'un langage adapté aux genres, y compris pour les offres d'emploi.

La Haute école spécialisée bernoise a lancé en 2013 le [Projet WimIN](#). Les chercheurs / chercheuses parlent avec des jeunes femmes (et hommes) qui ont choisi une carrière dans le secteur des TIC. Dans cette étude, les contenus des cours ainsi que les idées et les images que les étudiant(e)s se font de la profession, l'organisation du travail dans les professions des TIC et le problème de la compatibilité des professions de l'informatique d'entreprise sont analysés. L'objectif est, sur la base des résultats de la recherche et conjointement avec les partenaires de terrain, d'élaborer des recommandations de conception pour la phase de formation ainsi que pour l'utilisation ou le transfert de "début de carrière" dans le secteur professionnel des TIC.

Pour réduire les choix professionnels traditionnels, il y a la [Journée nationale de l'avenir \(Futur en tous genres\)](#). Il a été créé en tant que "Journée nationale des filles". Il a été lancé en 2001 par la [Conférence Suisse des Délégué-e-s à l'Égalité entre Femmes et Hommes](#). La Journée nationale de l'avenir est destinée aux filles et aux garçons d'une part, et, de l'autre, aux entreprises. L'objectif est de transmettre aux étudiants et aux étudiantes à travers des visites à des entreprises un aperçu des domaines d'activité qui sont normalement choisis par le sexe opposé – par exemple, des filles dans des bureaux d'informatique ou des garçons dans des salons de coiffure. Aujourd'hui, le projet est

soutenu financièrement par les organismes d'égalité de 19 cantons, de Berne et de la Principauté de Liechtenstein ainsi que par le [Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation](#).<sup>3</sup>

D'autres projets de sensibilisation sur le choix de carrière des jeunes ont pour objectif spécifique d'inspirer et d'intéresser les jeunes femmes envers les professions techniques. L'arrière-plan est le fait qu'en raison des rôles de genre anticipés et de l'absence de modèles alternatifs, l'intérêt des filles envers la technologie reste faible (voir Gianettoni 2015 ; Solga & Stake 2009). Les exemples incluent des séances d'information comme [WinPACE](#), du matériel d'enseignement comme [explore-it](#) ou [KIDSinfo](#), des ateliers comme [Girls only](#), plusieurs journées découverte comme le [Technikschnuppertag](#) (stage sur la technique) de la Haute école spécialisée bernoise ou de projets tels que [AVANTI](#) de l'Haute École Pédagogique de Berne.

Une [étude](#) de la Haute École de Lucerne – Travail social relative aux professions environnementales (Fuchs 2016) indique cependant que des projets de sensibilisation isolés ne suffisent pas et que des mesures structurelles sont nécessaires pour parvenir à davantage d'égalité dans les professions à connotation masculine ou féminine: Au niveau structurel et politique, et pour ce qui touche aux professions environnementales, il convient d'agir en matière de [congés parentaux](#) et de mesures obligatoires en faveur de [l'égalité salariale](#). Parallèlement, dans de nombreux domaines, un changement culturel apparaît nécessaire pour parvenir à une égalité effective. De nombreuses personnes interrogées dans le cadre de cette étude estiment qu'il existe toujours une urgence à agir au stade du choix professionnel ainsi que du recrutement. L'attitude envers les femmes dans le secteur environnemental en dépend notamment, de même que les représentations faites par rapport à la carrière et aux positions dirigeantes, sujets difficiles à aborder ouvertement. Les projets allant dans le sens d'un changement culturel seraient de ce fait d'autant plus importants en vue d'une transformation à long terme du cadre professionnel dans le domaine environnemental (Fuchs 2016: 45).

---

<sup>3</sup> Une évaluation (Stern et al. 2015) classe la Journée nationale de l'avenir comme un projet prouvé et recommande sa poursuite. La structure d'organisation et de financement sont appropriés, les objectifs des journées sont pertinents et claires. L'évaluation note également que les objectifs se diluent souvent dans leur application ; l'aspect du genre, à savoir l'expansion du spectre de carrière professionnel en dehors des stéréotypes de genre, a été reléguée au second plan au niveau pratique et des relations publiques. La Journée nationale de l'avenir est interprétée tendanciellement par les entreprises et les parents comme un stage d'apprentissage complètement normal, en particulier dans le cas du module de base, du soutien des parents dans leur travail quotidien. Seul un quart des étudiants / étudiantes participent à des projets spéciaux. Là, où la question du genre est institutionnellement bien ancrée et où des services cantonaux différents s'engagent pour la journée, le taux de participation est également plus élevé que dans les cantons avec un ancrage inférieur et un engagement plus faible des autorités cantonales. Pour un rendement élevé du projet, une quantité de participants plus élevée est importante ; accompagnés de commentaires intéressés, ils n'indiquent pas encore que le comportement dans le choix de carrière change réellement (Stern et al. 2015 : vii).

## Bibliographie

- Acker, Joan (1990) : Hierarchies, Jobs, Bodies : A Theory of Gendered Organizations. Gender & Society, 4 (2), 139-158.
- Association Future en tous genres (2017): Futur en tous genres – nouvelles perspectives pour filles et garçons. Cham : Association Future en tous genres : <http://www.futurentousgenres.ch/fr/home/> (13.04.2017).
- Association Suisse des Femmes Ingénieures (2017) : KIDSinfo – Les filles et la technique. Zurich : l'Association Suisse des Femmes Ingénieures : <http://www.kidsinfo.ch/cms/index.php?id=93> (13.04.2017).
- Berner Fachhochschule Wirtschaft, Gesundheit, Soziale Arbeit (2017) : Technikschnuppertag 2016. Bern : Berner Fachhochschule Wirtschaft, Gesundheit, Soziale Arbeit : [https://www.ti.bfh.ch/bachelor/mikro\\_und\\_medizintechnik/studierende/news\\_details/article/technik\\_schnuppertag-2016.html](https://www.ti.bfh.ch/bachelor/mikro_und_medizintechnik/studierende/news_details/article/technik_schnuppertag-2016.html) (13.04.2017).
- Bundesamt für Statistik (2013) : Gleichstellung von Frau und Mann – Daten, Indikatoren. Berufs- und Studienfachwahl : Personen in Ausbildung. Ausgabe 2013. Neuchâtel : Bundesamt für Statistik.
- Büro BASS (2010): Der MINT-Fachkräftemangel in der Schweiz. Ausmass, Prognose, konjunkturelle Abhängigkeit, Ursachen und Auswirkungen des Fachkräftemangels in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik. Hg. vom Staatssekretariat für Bildung und Forschung. Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung.
- Centre suisse de compétence pour les droits humains (2017) : Page d'accueil. Berne : Centre suisse de compétence pour les droits humains : <http://www.skmr.ch/frz/home.html> (11.04.2017).
- Commission européenne (2016) : Eurostat – votre clé d'accès à la Statistique européenne. Étudiants de l'enseignement supérieur par niveau d'étude, orientation du programme, sexe et domaine d'étude. Luxembourg : Commission européenne : [http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=educ\\_uoe\\_enrt03](http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=educ_uoe_enrt03) (13.04.2017).
- Conférence Suisse des Délégué-e-s à l'Égalité entre Femmes et Hommes (2017) : La Conférence suisse des déléguées à l'égalité entre femmes et hommes. Liestal : Conférence Suisse des Délégué-e-s à l'Égalité entre Femmes et Hommes : <http://www.equality.ch/f/csde.htm> (13.04.2017).
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2014) : Gleichstellung von Frau und Mann. Aktionsplan der Schweiz. Bilanz 1999-2014. Bern : Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.
- explore-it (2017) : La technique, les sciences naturelles et l'innovation à l'école. Leuk-Stadt : explore-it : <http://www.explore-it.org/fr/> (13.04.2017).
- Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Basel-Landschaft (2001) : „Denn nicht jeder ist eine Frau“. Geschlechtergerechte Sprache – wirkungsvolle Kommunikation. Liestal: Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Basel-Landschaft: <https://www.baselland.ch/fileadmin/baselland/files/docs/fkd/gleich/aktuell/nicht-jeder-frau.pdf> (13.04.2017).
- Fonds national suisse (2017) : Projet No Gender Inequalities at Work ? A social science communication project. Berne : Fonds national suisse : <http://p3.snf.ch/Project-158553> (20.04.2017).
- Fuchs, Gesine (2016) : Situation der Berufsfrauen im Umweltbereich : Analyse, Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten. Unveröffentlichter Projektbericht. Luzern : Hochschule Luzern –

Soziale Arbeit : [http://www.ffu-pee.ch/cms/upload/Projekt\\_15\\_034\\_Kurzbeschreibung\\_def.pdf](http://www.ffu-pee.ch/cms/upload/Projekt_15_034_Kurzbeschreibung_def.pdf)  
(07.06.2017).

GenderKompetenzZentrum der Humboldt-Universität zu Berlin (2010) : Verfahren der Arbeitsbewertung. Berlin : Humboldt-Universität zu Berlin : [www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/handlungsfelder/personalentwicklung/bewertung/verfahren.html](http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/handlungsfelder/personalentwicklung/bewertung/verfahren.html) (12.04.2017).

Gianettoni, Lavinia (2015) : Berufswünsche der Jugendlichen in der Schweiz : stereotype Rollenbilder und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Social Change 3.

Haute école spécialisée bernoise, Sécurité sociale (2017) : Travail, égalité des chances et diversité. Women in Information Management and ICT (WimIN). Berne : Haute école spécialisée bernoise, Sécurité sociale : [https://www.bfh.ch/fr/recherche/centres\\_bfh/securete\\_sociale/travail\\_egalite\\_des\\_chances\\_et\\_diversite.html](https://www.bfh.ch/fr/recherche/centres_bfh/securete_sociale/travail_egalite_des_chances_et_diversite.html) (13.04.2017).

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>  
(07.06.2017).

Institut für Weiterbildung der Pädagogischen Hochschule Bern (2017): AVANTI Schulprojektwoche für Mädchen und Knaben vor der Berufswahl. Bern: Pädagogische Hochschule Bern: [http://www.voja.ch/download/060901\\_AVANTI\\_Konzept.pdf](http://www.voja.ch/download/060901_AVANTI_Konzept.pdf) (13.04.2017).

Lanfranconi, Lucia M. (2014) : 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](http://gleichstellen.ch/src/downloads/A4_Lanfranconi_Dissertation_30.Juli_DEF.pdf) (13.04.2017).

LEg (2017) : Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (RS 151.1) : <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19950082/index.html> (11.04.2017).

Maihofer, Andrea, Bergmann, Manfred Max, Hupka, Sandra, Wehner, Nina, Schwiter, Karin, Huber, Evéline & Kanji, Shireen (2013) : Kontinuität und Wandel von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen. Schlussbericht. Bern : Schweizerischer Nationalfonds.

Müller, Marianne, Lanfranconi, Lucia M., Fuchs, Gesine & Rabhi-Sidler, Sarah (2017) : Gleichstellen.ch – E-Learning Box – L'égalité dans le domaine de la parenté en Suisse. Lucerne : Haute école spécialisée de Lucerne – Travail social : [http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Elternschaft\\_Franzoesisch.pdf](http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Elternschaft_Franzoesisch.pdf) (12.04.2017).

Office fédéral de la statistique (2017): Elèves de la formation professionnelle initiale selon les domaines de formations les plus représentés et le sexe 2015/16. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science.assetdetail.2245914.html> (07.06.2017).

Rabhi-Sidler, Sarah, Lanfranconi Lucia M., Fuchs, Gesine & Müller, Marianne (2017a) : Gleichstellen.ch – E-Learning Box – L'égalité des salaires en Suisse. Lucerne : Haute école spécialisée de Lucerne – Travail social : [http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Lohnungleichheit\\_franzoesisch.pdf](http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Lohnungleichheit_franzoesisch.pdf) (12.04.2017).

Rabhi-Sidler, Sarah, Lanfranconi, Lucia M. & Müller, Marianne (2017b) : Gleichstellen.ch – E-Learning Box – L'égalité dans le domaine du travail à temps partiel en Suisse. Lucerne : Haute école spécialisée de Lucerne – Travail social : [http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Teilzeitarbeit\\_Franzoesisch.pdf](http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Teilzeitarbeit_Franzoesisch.pdf) (12.04.2017).



Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (2017b): Entscheide nach Gleichstellungsgesetz. Ein Projekt der Fachstellen für Gleichstellung in der Deutschschweiz. Liestal: Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten: <http://www.gleichstellungsgesetz.ch/> (10.05.2017).

Schwiter, Karin, Hupka-Brunner, Sandra, Wehner, Nina, Huber, Evéline, Kanji, Shireen, Maihofer, Andrea & Bergmann, Manfred Max (2014) : Warum sind Pflegefachmänner und Elektrikerinnen nach wie vor selten ? Geschlechtersegregation in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz. Swiss Journal of Sociology, 40(3), 401-428.

Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (2017) : Page d'accueil. Berne : Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation : <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home.html> (13.04.2017).

Société Suisse du Génie Chimique (2017): WinPACE – Women in Process and Chemical Engineering. Bâle : Société Suisse du Génie Chimique : <https://www.sgvc.ch/society/fr/winpace/> (13.04.2017).

Solga, Heike & Pfahl, Lisa (2009) : Doing Gender im Technisch-Naturwissenschaftlichen Bereich. In : Milberg, Joachim (Hg.) : Förderung des Nachwuchses in Technik und Naturwissenschaft. Beiträge zu den zentralen Handlungsfeldern. Berlin : Springer, 155-218.

Stern, Susanne, Schultheiss, Andrea, Gschwend, Eva & von Stokar, Thomas (2015) : Evaluation des Nationalen Zukunftstags – Seitenwechsel für Mädchen und Jungs. Zürich / Bern / Genf : Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation.

Verein tüfteln.ch (2017) : Startseite. Moosseedorf : Verein tüfteln.ch : <http://tuefteln.ch/index.php?id=3> (13.04.2017).

Wilz, Sylvia M. (2013) : Geschlechterdifferenzierung von und in Organisationen. In : Müller, Ursula, Riegraf, Birgit & Wilz, Sylvia (Hg.) : Geschlecht und Organisation. Wiesbaden : Springer, 150-160.