

**Zeitschrift:** FemInfo / Verein Feministische Wissenschaft Schweiz = Association suisse femmes, féminisme, recherche

**Herausgeber:** Verein Feministische Wissenschaft Schweiz

**Band:** - (2021)

**Heft:** 58

  

**Artikel:** "Mehr Staat im Kampf gegen Diskriminierung" : zum Vermächtnis und zur Aktualität der Gleichstellungsbüros = "Plus d'État dans la lutte contre les discriminations" : sur l'héritage et la pertinence des bureaux de l'égalité

**Autor:** [s.n.]

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-1098523>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 18.04.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

## «Mehr Staat im Kampf gegen Diskriminierung» Zum Vermächtnis und zur Aktualität der Gleichstellungsbüros

INTERVIEW MIT STEFANIE BRANDER

**FemWiss: Was kommt Ihnen in den Sinn, wenn Sie «Feminismus» und «Institutionalisierung» hören?**

**Stefanie Brander:** Déjà vu...! Ich musste schmunzeln, als ich erfuhr, dass FemWiss dem Thema ein Heft widmet. Es ist eine altbekannte, aber legitime Debatte, die manchmal etwas unter Geschichtsvergessenheit leidet. Ich habe die Diskussionen über die Institutionalisierung von Frauenpolitik erstmals in den 1980er-Jahren miterlebt, als die Forderungen nach tatsächlicher Gleichstellung den Staat kaum zu interessieren schienen. Mit der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen haben wir dem Thema Institutionalisierung 1989 ein in der Argumentation bis heute erstaunlich aktuelles Heft gewidmet.<sup>1</sup>

**Welche persönlichen Erfahrungen haben Sie mit dem Thema Institutionalisierung von Gleichstellungsforderungen?**

Ich gehörte zur ersten Generation von Feministinnen, die die Chance hatten, ein Gleichstellungsbüro aufzubauen und bestehende Institutionen weiterentwickeln zu können: zuerst an der Universität Bern, wo ich mit FemWiss erfolgreich für die Einrichtung der ersten akademischen Frauenförderungsstelle und die rechtliche Verankerung positiver Diskriminierungsmassnahmen zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung kämpfte. Mit den Fakultäten handelten wir die Mitsprache von Frauenbeauftragten bei der Wahl von Professor\*innen aus. Später im Gleichstellungsbüro der Stadt Bern, als die feministische Bewegung auf dem Rückzug war und sich Regierungen und Verwaltungen lieber mit New Public Management als mit

# «Mehr Staat im Kampf gegen Diskriminierung»

Stefanie Brander, geb. 1955, lebt und arbeitet am Genfersee. Sie war in den 1970er-Jahren in der autonomen Frauenbewegung aktiv, hat in Bern und Paris Philosophie und Literaturwissenschaft studiert und sich im Vorstand von FemWiss für Gender Studies engagiert. Sie war Leiterin der Abteilung für Frauenförderung der Universität Bern, Sektionschefin im Bundesamt für Kultur, Leiterin des Gleichstellungsbüros der Stadt Bern und der Universität Lausanne. Für egalite.ch hat sie die Geschichte der Gleichstellungsbüros in der Romandie aufgearbeitet.

Frauenpolitik befassten. Da galt es insbesondere, das Büro selbst zu sichern und die Handlungsspielräume auf der kommunalen Ebene bestmöglich zu nutzen, z.B. im Bereich Bau und Planung, bei der Intervention gegen häusliche Gewalt oder im Personalwesen der Verwaltung. Schliesslich im Bureau de l'égalité der Universität Lausanne, wo meine Kolleg\*innen und ich dank der Mittel des Bundesprogramms Chancengleichheit und in enger Zusammenarbeit mit Wissenschaftler\*innen, Direktionsmitgliedern und Fakultäten eine erfolgreiche, heute gut verankerte Gleichstellungspolitik aufbauen konnten.

## **Welche Rolle spielen Institutionen überhaupt bei der Frage um Geschlechtergerechtigkeit?**

Die Debatten sind oft geprägt von einem falschen Verständnis davon, was Institutionen sind und wie sie wirken. Zwar fehlte in der Schweiz auch nach 1971 und 1981 eine deklarierte staatliche Gleichstellungspolitik – das heisst aber nicht, dass es keine institutionelle Genderpolitik gab, ganz im Gegenteil. Das typisch schweizerische «doing gender», die Zemen-

tierung des konservativen Rollenmusters «Frau sorgt für Kinder, Mann für das Einkommen», wurde und wird heute noch – ungeschrieben, aber wirksam – in und von allen staatlichen Institutionen aktiv reproduziert: In der Bildungspolitik, in der Sozial- und der Gesundheitspolitik, in der Finanz- und Wirtschaftspolitik war Geschlecht immer schon «institutionalisiert»! Die Büros waren der verkörperte Protest gegen die Zugangssperren, denen Frauen in den demokratischen Institutionen begegnen. Mit minimalen Ressourcen und praktisch inexistenten Kompetenzen gingen wir daran, die gut geölte Reproduktion von Diskriminierung in Institutionen aufzuzeigen und zu bekämpfen.

## **Aktuell arbeiten Sie historisch zur Entstehung und Entwicklung der Gleichstellungsfachstellen in der Romandie – wie fassen Sie Ihre Erkenntnisse zusammen? Gibt es Unterschiede im Vergleich zur Deutschschweiz und dem Tessin?**

In der Schweiz sind die Entstehung der Büros, ihre Mandate, Ausstattung und Entwicklungen föderalistisch geprägt: Sie waren die Antwort auf die fehlende

# «Mehr Staat im Kampf gegen Diskriminierung»

staatliche Gleichstellungspolitik und den zunehmenden Druck der Frauenbewegung, der 1991 in den ersten Frauenstreik mündete. Es gab seit den 1980er-Jahren zahlreiche Frauenkommissionen, die sich über Jahre ehrenamtlich für Gleichstellung eingesetzt und Vorschläge in allen Politikbereichen erarbeitet haben, meist mit dem Resultat jahrelanger Schubladisierung. Das föderalistische System der Schweiz bringt Vor- und Nachteile: weniger Verbindlichkeit auf der einen Seite, dafür aber mehr Nähe und direkte Kooperationsmöglichkeiten zwischen den zahlreichen Akteur\*innen. Die Romandie war – wie bei der Einführung des Frauenstimm- und -wahlrechts – schweizerische Pionierin: Der Kanton Jura hat bereits 1979 gleichzeitig mit seiner Gründung ein Büro eingesetzt. Und im Unterschied zur Deutschschweiz haben alle französischsprachigen Kantone Gleichstellungsbüros geschaffen, zuletzt 1994 der Kanton Fribourg. Zudem sind die Büros in der Romandie personell oft viel direkter in die Umsetzung von beschlossenen Massnahmen involviert, was mehr Arbeit, aber auch mehr Sichtbarkeit und Verantwortung und damit oft mehr Einflussmöglichkeiten und Initiativpotenzial mit sich brachte. Das ist z.B. der Fall im Bereich der Bekämpfung häuslicher Gewalt und bei der Kontrolle der Lohngleichheit im

Beschaffungs- und Subventionswesen.

## **Es gibt auch eine zunehmende Institutionalisierung in der Privatwirtschaft – oft «Diversity & Inclusion» genannt: Welche Gedanken stecken hinter diesen Schlagworten?**

Das ist eine doppelbödige Geschichte. Es kann reine Marketingstrategie sein, die sich auf Werbeplakate à la Benetton beschränkt: Statt weisser Männer werben Schwarze Frauen für ein Produkt. So what? Sind sie ernst gemeint, können «Diversity & Inclusion»-Strategien in privaten Unternehmen durchaus Veränderungen in Gang setzen. Voraussetzung ist, dass Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Herkunft oder Behinderung im Unternehmen auch tatsächlich thematisiert und bekämpft werden. Wirklich glaubwürdig werden solche Initiativen für mich aber erst, wenn Unternehmen ihre Lohnpolitik transparent machen und ihre Lobby in den Parlamenten aufhört, sich gegen effiziente staatliche Lohngleichheitskontrollen zu wehren

## **Welche Vorteile oder Stärken sehen Sie in der historischen und aktuellen Institutionalisierung feministischer Forderungen in der Schweiz? Haben Sie auch Nachteile beobachtet?**

# «Mehr Staat im Kampf gegen Diskriminierung»

Ich würde eher von Chancen und Gefahren sprechen. Die Frage ist nicht, ob es Institutionen braucht oder nicht, sondern wie man sie ausgestaltet und wer darüber entscheidet. Interessant ist, dass es oft nicht möglich war, die Umsetzung des Gleichstellungsgebots der Verfassung strategisch ausserhalb des Themas «Familie» anzusiedeln. Wie beim Frauenstimm- und -wahlrecht wurde die Idee einer staatlichen Gleichstellungspolitik bei den bürgerlichen Parteien als linke Schnapsidee oder gar als kommunistische Gefahr der Zerstörung der Familie denunziert. Die Fokussierung auf «Familienfragen», auf das Private, ist heute noch sehr ambivalent, etwa bei der Diskussion um «care».

Gleichstellungsarbeit in Institutionen ist anstrengend und kann oft sehr frustrierend sein, ob das in einem staatlichen Büro, in einer Gewerkschaft, in einer Schule, einer NGO oder in einer Kirche stattfindet. Es gibt Momente, wo man den Eindruck nicht loswird, dass Gleichstellungsbeauftragte und -büros als Alibis benutzt werden, um nichts an den effektiven Machtverhältnissen ändern zu müssen. Oft sieht es so aus, als ob die Türen der Institutionen weit offenstünden, Tatsache ist aber, dass sich die Frauen tagtäglich Beulen holen beim Einrennen dieser offenen Türen.

## **Welche Macht haben denn Gleichstellungsfachstellen bzw. wie können sie Macht ausüben?**

Das ist die zentrale Frage. Die Gleichstellungsbeauftragten hatten zu Beginn kaum Macht, niemand wusste so genau, was sie eigentlich machen sollten. Das hat aber auch anfängliche Freiheiten geschaffen. Die ersten Gleichstellungsbeauftragten haben ihre Handlungsspielräume oft sehr geschickt erweitert, Allianzen aufgebaut, sich Respekt verschafft. Manchmal hat Frau mehr Macht, als sie denkt (Stichwort «Listen der Ohnmacht»)! Aber die Büros haben selbst heute noch nicht die Macht, eine kohärente Gleichstellungspolitik quer durch alle Departemente und Politikbereiche durchzusetzen. Sie wurden oft hierarchisch heruntergestuft, haben lediglich Vorschlagsrechte, können Projekte und Massnahmen initiieren, koordinieren, Good Practices entwickeln, informieren und sensibilisieren. Sie bleiben abhängig vom Goodwill ihrer Kollegen (meist Männer, meist höhergestellt), von mehr oder weniger unterstützenden Chef\*innen und von langen Dienstwegen. Es sind oft Personalabteilungen, die wenig kooperativ sind und eifersüchtig ihren Bereich verteidigen. Auch der Bildungsbereich ist ein harter Brocken und hochgradig resistent gegen Einflussnahme vonseiten der Gleichstellungsbüros.

# «Mehr Staat im Kampf gegen Diskriminierung»

Es gibt im Jahr 2021 immer noch kein verpflichtendes Curriculum für Genderthemen in den Lehrplänen der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK), die sich dafür sehr für kulturelle und religiöse Diversität interessiert.

## **Wo sehen Sie aktuell Handlungsbedarf, welche Änderungen sind vonnöten?**

Es braucht massiv mehr Ressourcen, erweiterte Handlungskompetenzen, einen besseren Status, mehr Expert\*innenwissen und deutlich mehr Macht für die Büros, die ebendiese Querschnittsaufgabe haben. Ohne starke politische Unterstützung durch Regierungen und Parlamente können keine verbindlichen Regeln für eine Gleichstellungspolitik in allen Lebensbereichen definiert, umgesetzt und wirksam kontrolliert werden. Es braucht politische und finanzielle Steuerungsinstrumente, nicht nur in Form von Anreizen, sondern auch von Regeln, Verboten und Sanktionen. Regierungen und Verwaltungen hätten in der Gleichstellungspolitik sehr viel mehr Handlungsspielraum, als behauptet wird, auch wenn die Parlamente immer wieder Vorlagen versenken oder wie im neuen Gleichstellungsgesetz die Kontrolle der Lohngleichheit auf zynische Weise

abschwächen – trotz der Welle der Empörung des Frauenstreiks von 2019. Es ging um handfeste ökonomische Interessen. Es braucht mehr politischen Willen, mehr engagierte Personen in Machtpositionen, in der Verwaltung, in den Regierungen und in den Parlamenten. Es sollte endlich klar werden, dass die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern ein Demokratiedefizit ist.

## **Die Institutionalisierung kann als Ziel zivilgesellschaftlichen Engagements angesehen werden, als Teilnahme am Machtgefüge – aber auch als eine Form der Entmachtung der «Strasse». Die Anpassung an existierende Strukturen kann den Blick auf grundlegendere Veränderungen verstellen. Was haben Sie in diesem Zusammenhang erkennen können?**

Man muss die verschiedenen Ebenen der Einflussnahme, die Handlungsspielräume und die möglichen Aktionsformen auseinanderhalten und den historischen Kontext berücksichtigen. Es hätte in der Schweiz keine Gleichstellungsbüros gegeben ohne den Druck der Frauenbewegung. Und ohne die Büros gäbe es heute wohl keine Interventionsstellen gegen häusliche Gewalt, keine Instrumente zur Kontrolle

# «Mehr Staat im Kampf gegen Diskriminierung»

von Lohngleichheit, keine Kredite für die Schaffung von Kinderkrippen und keine Lehrstühle für Gender Studies. Die Büros gehören zu den wenigen institutionellen Garanten für die Umsetzung grundlegender demokratischer Rechte, sie können und sollen aber nicht feministische Bewegungen ersetzen. Der Kampf gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts muss auf allen Ebenen durch alle Akteur\*innen geführt und Erreichtes gemeinsam verteidigt werden.

## **Ein oft gehörtes Argument ist, dass Gleichstellungsfachstellen letztlich ihre eigene Auflösung anstreben. Ist das die Idee?**

Aber nein, wieso denn? Niemand verlangt von Sport-, Gesundheits- oder Wirtschaftsförderungsstellen, sich ihre eigene Abschaffung zum Ziel zu setzen. Immer wieder wird hartnäckig behauptet, Gleichstellung sei doch längst die Regel und staatliches Handeln in diesem Bereich überflüssig. Ende der Neunzigerjahre kam die Strategie des «Gender Mainstreaming» auf, um mehr Akteur\*innen in wichtigen Politikbereichen mitverantwortlich zu machen. Doch wenn alle für Gleichstellung zuständig sind, ist effektiv niemand mehr zuständig und alle vergeuden ihre Zeit mit folgenlosen Evaluationen und Controllings.

Das Ziel der Selbstauflösung war nicht zuletzt das Lieblingsargument der SVP und von grossen Teilen der bürgerlichen Parteien. Ich finde es beunruhigend, dass diese Frage heute wieder gestellt wird. Wir sind meilenweit von Gleichstellung entfernt, die Fortschritte sind weder automatisch noch linear zunehmend, und aktuell verschärfen sich bekanntlich die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern ebenso wie die zwischen Reich und Arm. Es braucht mehr und nicht weniger Staat im Kampf gegen Diskriminierung!

1 Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen (Hg.): Frauenfragen/ Question au féminin/ Problemi al femminile. Bern: 1989 (12/1).

## « Plus d'Etat dans la lutte contre les discriminations »

### Sur l'héritage et la pertinence des bureaux de l'égalité

UNE INTERVIEW AVEC STEFANIE BRANDER

TRADUCTION : LOUISE DÉCAILLET

**FemWiss : Qu'est-ce qui vous vient à l'esprit quand vous entendez les mots « féminisme » et « institutionnalisation » ?**

**Stefanie Brander :** Du déjà vu... ! J'ai souri en apprenant que FemWiss consacrait tout un numéro à ce sujet. On connaît le débat depuis bien longtemps, mais il est légitime et souvent oublié par l'histoire. J'ai participé aux discussions sur l'institutionnalisation de la politique féministe d'abord dans les années 80, alors que les revendications d'égalité réelle semblaient à peine intéresser l'Etat. En 1989, la Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF) a consacré un numéro au sujet dont l'argumentation reste étonnamment d'actualité encore aujourd'hui.<sup>1</sup>

**Quelles expériences personnelles sont liées pour vous au sujet de l'institutionnalisation des revendications d'égalité ?**

J'appartenais à la première génération de féministes qui ont eu la chance de pouvoir mettre en place un bureau de l'égalité et de continuer à développer les institutions existantes : d'abord à l'Université de Berne, où je luttais avec succès avec FemWiss pour l'aménagement des premiers bureaux académiques pour la promotion des femmes et pour l'ancrage juridique de mesures de discrimination positive d'encouragement des femmes dans la science et la recherche. Avec les facultés, nous négociions le droit de regard des déléguées aux questions féminines lors des nominations de professeur·e·s. Nous l'avons également fait plus tard au Bureau de l'égalité de la ville de Berne, alors que le mouvement féministe était en retrait et que

# « Plus d'Etat dans la lutte contre les discriminations »

Stefanie Brander, 1955, vit et travaille au bord du lac Léman. Elle a participé au mouvement féministe autonome des années 70, étudié la littérature et la philosophie à Berne et Paris et s'est engagée pour les études genre auprès du comité de FemWiss. Elle a été directrice du service de la promotion des femmes de l'Université de Berne, cheffe de section à l'Office fédéral de la culture, directrice du Bureau de l'égalité de la ville de Berne et de l'Université de Lausanne. Pour [egalite.ch](http://egalite.ch), elle a travaillé sur l'histoire des bureaux de l'égalité en Romandie.

les gouvernements et administrations s'occupaient plutôt de *New Public Management* que de politique féministe. Il s'agissait avant tout d'assurer l'avenir du Bureau lui-même et d'utiliser au mieux ses marges de manœuvre au niveau communal, par exemple dans le domaine de la construction et de la planification, en intervenant contre la violence domestique ou dans la gestion du personnel de l'administration. Puis finalement, au Bureau de l'égalité de l'Université de Lausanne, où, grâce aux moyens du programme fédéral d'égalité des chances et en étroite collaboration avec des scientifiques, des membres de la direction et des facultés, mes collègues et moi avons réussi à construire une politique de l'égalité qui fonctionne encore aujourd'hui.

## **Quel rôle jouent les institutions dans la question de la justice des genres ?**

Les débats témoignent souvent d'une compréhension erronée de ce que sont les institutions et de ce qu'elles peuvent réellement faire. Certes, la Suisse n'avait pas de politique étatique déclarée d'égalité

même après 1971 et 1981, mais cela ne signifie pas qu'il n'y avait aucune politique institutionnelle de genre, bien au contraire. Le « doing gender » typiquement suisse, la consolidation de la répartition conservatrice des rôles du type « La femme s'occupe des enfants, l'homme du revenu » a été et est encore aujourd'hui – de manière non écrite, mais efficace – reproduite activement dans et par toutes les institutions publiques : dans la politique de la formation, la politique sociale et de santé publique, la politique financière et économique, le genre a toujours été « institutionnalisé » ! Les bureaux incarnaient la protestation contre les plafonds de verre que les femmes rencontrent dans les institutions démocratiques. Avec des ressources minimales et des compétences pratiquement inexistantes, nous commençons à dénoncer et à combattre la reproduction bien huilée des discriminations au sein des institutions.

**Vous travaillez actuellement sur l'émergence et le développement historique des bureaux de l'égalité en Romandie : comment résumeriez-vous**

# « Plus d'Etat dans la lutte contre les discriminations »

## **vos découvertes ? Constatez-vous des différences avec la Suisse alémanique ou avec le Tessin ?**

En Suisse, l'émergence des bureaux, leurs mandats, équipements et développements se fait de manière fédérale : leur création réagissait à l'absence de politique étatique d'égalité et à la pression croissante du mouvement féministe qui a mené à la première grève des femmes en 1991. De nombreuses commissions féminines existaient depuis les années 80, s'étaient engagées pour l'égalité pendant des années de manière bénévole et avaient élaboré des propositions pour tous les domaines politiques ; le plus souvent, celles-ci ont fini au fond des tiroirs. Le système fédéral suisse a autant d'avantages que d'inconvénients : moins d'obligations d'un côté, mais plus de proximité et de possibilités de coopération directe entre les différents acteur-trice-s de l'autre. Comme lors de l'introduction du droit de vote et d'éligibilité des femmes, la Romandie a été pionnière en Suisse : le canton du Jura avait déjà mis en place un bureau en 1979 au moment même de sa création. Et à la différence de la Suisse alémanique, tous les cantons francophones ont créé des bureaux de l'égalité, le dernier étant le canton de Fribourg en 1994. Les bureaux de Romandie sont aussi impliqués plus directement

et plus personnellement dans l'application des décisions, ce qui implique plus de travail, mais aussi plus de visibilité et de responsabilité, et par là plus de possibilités d'influence et d'initiative. C'est par exemple le cas dans le domaine de la lutte contre les violences domestiques ou le contrôle de l'égalité des salaires en matière de marchés publics et de subventions.

## **L'institutionnalisation avance aussi dans le privé, souvent sous les termes de «Diversity & Inclusion»: quelles idées véhiculent ces mots-clés ?**

C'est une histoire ambiguë. Il peut s'agir d'une pure stratégie de marketing à la Benetton où l'on remplace simplement les hommes blancs par des femmes Noires sur les affiches. So what ? Si elles sont prises au sérieux, les stratégies de diversité et d'inclusion peuvent tout à fait entraîner des changements dans les entreprises privées. Cela demande que les discriminations de genre, d'orientation sexuelle, d'âge, d'origine ou de handicap soient réellement discutées et combattues au sein de l'entreprise. Mais à mon sens, de telles initiatives ne deviennent crédibles que si les entreprises rendent leur politique salariale transparente et si, dans les parlements, leurs lobbys cessent de refuser des contrôles efficaces d'égalité des salaires de la part de l'Etat.

# « Plus d'Etat dans la lutte contre les discriminations »

## **Quels avantages ou quelles forces voyez-vous dans l'institutionnalisation historique et actuelle des revendications féministes en Suisse ? Avez-vous aussi constaté des inconvénients ?**

Je parlerais plutôt de chances et de dangers. La question n'est pas de savoir s'il faut des institutions ou pas, mais de savoir comment les aménager et qui en décide. Il est intéressant de noter qu'il a souvent été impossible stratégiquement d'introduire la mise en oeuvre de l'article constitutionnel sur l'égalité en dehors du thème de la « famille ». Comme lors du droit de vote et d'éligibilité des femmes, les partis bourgeois ont dénoncé la politique d'égalité de l'Etat comme une idée saugrenue de la gauche ou un danger communiste qui détruirait la famille. La focalisation sur les « questions de famille », sur le privé, reste aujourd'hui très ambivalente, notamment dans les débats sur le secteur du soin (care).

Le travail pour l'égalité au sein des institutions est un travail fatigant et souvent frustrant, qu'il s'agisse d'un bureau étatique, un syndicat, une école, une ONG ou une église. Il y a des moments où l'on ne peut se défaire de l'impression que les bureaux et les responsables de l'égalité servent d'alibis pour éviter de toucher aux rapports de pouvoir effectifs. Il semble souvent que les portes des institutions sont grandes ouvertes, mais le

fait est que les femmes se font chaque jour des bleus en les enfonçant.

## **De quel pouvoir disposent alors les bureaux de l'égalité ou comment peuvent-ils en exercer ?**

Cette question est centrale. Les responsables de l'égalité n'avaient au départ quasiment pas de pouvoir, personne ne savait vraiment ce qu'elles devaient faire. Mais cette situation leur a aussi laissé beaucoup de liberté au début. Les premières responsables de l'égalité ont élargi leurs marges de manœuvre de manière très habile, ont construit des alliances et gagné le respect. Les femmes ont parfois plus de pouvoir qu'elles ne le pensent (*les ruses de l'impuissance*, comme on dit) ! Mais même aujourd'hui, les bureaux n'ont pas encore le pouvoir d'imposer une politique cohérente de l'égalité qui s'applique à tous les départements et domaines politiques. Ils ont souvent été déclassés hiérarchiquement, ont seulement un droit de proposition, peuvent initier des projets et des mesures, coordonner, développer des « *good practices* », informer et sensibiliser. Ils restent dépendants de la bonne volonté de leurs collègues (la plupart du temps des hommes, la plupart du temps plus haut placés), de chef·fe·s qui les soutiennent plus ou moins et de

## « Plus d'Etat dans la lutte contre les discriminations »

longues voies de service. Ce sont souvent les services du personnel qui s'avèrent peu coopératifs et défendent jalousement leur domaine. Le secteur de l'éducation est aussi un gros morceau qui résiste fortement à l'influence des bureaux de l'égalité. En 2021, il n'existe toujours pas de curriculum obligatoire pour les thèmes de genre dans les programmes d'enseignement de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'institution publique (CDIP) qui s'intéresse par contre beaucoup à la diversité religieuse et culturelle.

### **Où faut-il agir actuellement selon vous ? Quels changements sont nécessaires ?**

Il faut énormément plus de ressources et de compétences d'action, un meilleur statut, plus d'expertise et bien plus de pouvoir pour les bureaux qui travaillent justement de manière transversale. Sans soutien politique fort de la part des gouvernements et des parlements, aucune règle obligatoire pour une politique d'égalité dans tous les domaines de la vie ne peut être définie, mise en place et contrôlée efficacement. Il nous faut des instruments de régulation politiques et financiers, non seulement des mesures incitatives, mais aussi des règles, des interdictions et des

sanctions. Les gouvernements et administrations auraient alors beaucoup plus de marge de manœuvre qu'on le prétend pour une politique d'égalité, même si les parlements continuent de faire couler des propositions ou, comme ils l'ont fait pour la nouvelle loi sur l'égalité, affaiblissent de manière cynique le contrôle de l'égalité salariale – malgré la vague d'indignation de la grève des femmes de 2019. Il s'agissait indéniablement d'intérêts économiques. Nous avons besoin de plus de volonté politique, plus d'engagement de la part de personnes en position de pouvoir, dans l'administration, dans les gouvernements et les parlements. Il devrait enfin être clair que l'inégalité entre femmes et hommes est un déficit démocratique.

### **L'institutionnalisation peut être vue comme un objectif de la société civile, comme une forme de participation aux structures de pouvoir – mais aussi comme mise à l'écart du « pouvoir de la rue ». En s'adaptant aux structures existantes, on peut perdre de vue les changements de fond. Que vous a appris votre travail sur ces questions ?**

Il faut distinguer les différents niveaux d'influence, les marges de manœuvre et formes d'action possibles et tenir compte du contexte historique. Il n'y aurait

# « Plus d'Etat dans la lutte contre les discriminations »

pas eu de bureaux de l'égalité en Suisse sans la pression du mouvement féministe. Et sans les bureaux, il n'existerait aujourd'hui aucun service d'intervention contre la violence domestique, aucun instrument de contrôle de l'égalité des salaires, aucun crédit pour la création de crèches et aucune chaire d'études genre. Les bureaux font partie des rares garants institutionnels de la mise en oeuvre des droits démocratiques fondamentaux, mais ils ne peuvent ni ne doivent remplacer les mouvements féministes. La lutte contre les discriminations de genre doit être menée à tous les niveaux par tous-tes les acteur-trice-s et les acquis doivent être défendus de manière collective.

## **Un argument courant dit que les bureaux de l'égalité aspirent en fin de compte à leur propre dissolution. Est-ce bien là l'idée ?**

Non, pourquoi donc ? Personne n'exige des services de promotion du sport, de la santé ou de l'économie d'avoir comme objectif leur propre suppression. On nous affirme souvent mordicus que l'égalité est depuis longtemps devenue la norme et que les actions de l'Etat en la matière sont superflues. La stratégie du « *Gender Mainstreaming* », qui tentait de responsabiliser davantage d'acteur-trice-s dans des domaines poli-

tiques importants, est apparue à la fin des années 90. Mais si tout le monde est responsable de l'égalité, plus personne ne l'est spécifiquement et chacun-e perd son temps avec des évaluations et contrôles sans conséquence. L'objectif d'auto-dissolution était notamment l'argument favori de l'UDC et de la plupart des partis bourgeois. Il me paraît inquiétant que cette question se pose à nouveau aujourd'hui. Nous sommes à des années lumières de l'égalité, les progrès ne sont pas automatiques, leur croissance n'est pas linéaire et, comme nous le savons, les inégalités entre femmes et hommes empirent actuellement autant que celles entre riches et pauvres. Il faut plus et non pas moins d'Etat dans la lutte contre les discriminations !

1 Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen (Hg.): Frauenfragen/ Question au féminin/ Problemi al femminile. Berne: 1989 (12/1).