

Sachdokumentation:

Signatur: DS 4790

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/4790

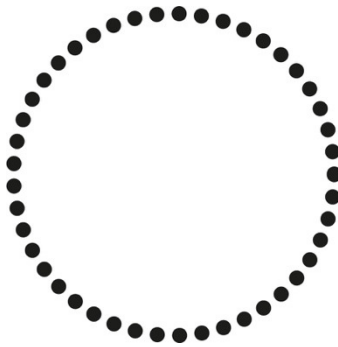


Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.



EQUALITY.CH

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG
Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité CSDE
Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità CSP

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2018

Fokus Lohngleichheit

Bern, 15. November 2018

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten
Hotelgasse 1
Postfach
3001 Bern
Tel. +41 (0)31 328 40 46
info@equality.ch
www.equality.ch

Vorwort

Die grosse Mehrheit der Erwerbstätigen in der Schweiz hält die Gleichstellung von Mann und Frau für nicht erreicht. Dies zeigt das erste Nationale Barometer zur Gleichstellung der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit und des Meinungsforschungsinstituts gfs.bern, das von der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG in Auftrag gegeben wurde. Acht von zehn Erwerbstätigen nehmen eine allgemeine Lohnungleichheit zuungunsten der Frauen wahr. Zwei Fünftel der befragten Frauen fühlten sich bereits einmal beim Lohn diskriminiert. Die Mehrheit der Befragten erachtet Massnahmen zur Verbesserung der Lohnungleichheit als notwendig und sinnvoll.

Bereits 2016 gab die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG eine breit rezipierte Studie zu den Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf die Altersvorsorge in Auftrag. Mit dem Nationalen Barometer zur Gleichstellung mit Fokus auf Lohnungleichheit nimmt sie sich eines weiteren wichtigen Gleichstellungsthemas an: des Anspruchs auf Lohnungleichheit, der seit 37 Jahren in der Bundesverfassung und seit 22 Jahren im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann verankert ist.

Diskriminierungsverbot und Gleichstellungsgebot sind in der Verfassung und im Gleichstellungsgesetz verankert. Die Verfassung gebietet die Gleichstellung in der Familie, bei der Arbeit und in der Ausbildung. Sie legt auch fest, dass Frauen und Männer Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben. Das Gleichstellungsgesetz verbietet Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben: von der Anstellung über den Lohn, die Weiterbildung und die Kündigung bis zur sexuellen und sexistischen Belästigung am Arbeitsplatz. Soweit das Recht. Doch was sagen die Erwerbstätigen in der Schweiz dazu? Dazu existierte bis anhin keine repräsentative Umfrage. Mit dem Nationalen Barometer zur Gleichstellung, einem «Druckmesser», wurde nun die Wahrnehmung der Schweizer Erwerbstätigen zum Stand der tatsächlichen Gleichstellung erhoben.

Im Auftrag der SKG hat die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit in Zusammenarbeit mit gfs.bern im Sommer 2018 in einer repräsentativen Online-Umfrage 1'852 erwerbstätige Personen zwischen 18 und 65 Jahren zu ihrer Wahrnehmung von Gleichstellung und Lohnungleichheit befragt. Die Ergebnisse des Nationalen Barometers 2018 der SKG decken sich mit Ergebnissen aus nationalen und internationalen Umfragen.

Die Einschätzungen der Befragten im Rahmen des Nationalen Barometers Gleichstellung 2018 zeigen:

- Für die grosse Mehrheit der Befragten ist die Gleichstellung von Mann und Frau in Familie, Ausbildung und Arbeit, wie sie die Bundesverfassung verlangt, nicht erreicht.
- Frauen schätzen die Gleichstellung als weniger erreicht ein als Männer – bei der Lohnungleichheit, aber auch bei Führungspositionen und in der Politik.
- 17% der Frauen und knapp 2% der Männer berichten von erfahrener sexueller oder sexistischer Belästigungen am Arbeitsplatz.
- Gut 8 von 10 Erwerbstätigen nehmen eine allgemeine Lohnungleichheit zuungunsten der Frauen wahr.
- Ein Drittel der Erwerbstätigen vermutet Lohndiskriminierung an ihrem aktuellen Arbeitsplatz. Bei den Frauen ist es beinahe jede zweite Frau. Mit steigender Zahl an Mitarbeitenden in einem Unternehmen wird vermehrt unternehmensinterne Lohndiskriminierung vermutet. Diese Einschätzung wird am häufigsten von Personen in unteren und mittleren Kaderfunktionen geäussert.
- 98% der Frauen und 88% der Männer sprechen sich für Massnahmen zur Verbesserung der Lohnungleichheit aus.
- Mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen (57%) fühlte sich im Arbeitsleben schon einmal aufgrund des Geschlechts diskriminiert. Frauen (71%) berichten deutlich häufiger als Männer (43%) von Diskriminierungserfahrungen.

Seit vielen Jahren ist Lohngleichheit für die Gleichstellungsfachstellen ein wichtiges Thema. Lohn-diskriminierung gehört zu den am häufigsten eingeklagten Diskriminierungen nach dem Gleichstellungsgesetz. Die 2017 publizierte Analyse von Professorin Karine Lempen und Aner Voloder zur kantonalen Rechtsprechung nach Gleichstellungsgesetz (2004–2015) zeigte, dass das Gleichstellungsgesetz von Gerichten aber nur unzureichend angewendet und dass sehr häufig zuungunsten der Arbeitnehmenden entschieden wird. Auch die bis jetzt 70 Gemeinden und Kantone, die die Charta «Lohngleichheit im öffentlichen Sektor» unterzeichnet haben, wollen sich in diesem Bereich engagieren.

Wie eine Befragung der Equality and Human Rights Commission EHRC zeigt, wirkt sich Lohnungleichheit direkt auf das Verhältnis der Angestellten zu ihren Arbeitgebenden aus, auf das Wohlbefinden der Menschen und ebenso auf die Qualität ihrer Arbeit. Fehlende Gleichstellung und fehlende Gleichstellungsmassnahmen kommen nicht nur Frauen teuer zu stehen, sondern schaden der Wirtschaft und der Gesellschaft als Ganzes. Der Forderung nach tatsächlicher Gleichstellung nachzukommen, nicht nur in Bezug auf Lohngleichheit, bleibt somit in der Verantwortung aller.

Anja Derungs

Präsidentin der SKG

Leiterin der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2018

Fokus Lohnungleichheit

PD Dr. Gesine Fuchs

Prof. Dr. Lucia M. Lanfranconi

M. Sc. Oriana Gebhard

Unter Mitarbeit von M. A. Franzisca Frania

Originalversion: deutsch

Zuhanden

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten
www.equality.ch

Kontakt

Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
Institut für Sozialmanagement, Sozialpolitik und Prävention
PD Dr. Gesine Fuchs
Prof. Dr. Lucia M. Lanfranconi
Werftstrasse 1
Postfach 2945
CH-6002 Luzern
T +41 41 367 49 18
gesine.fuchs@hslu.ch
www.hslu.ch/soziale-arbeit

Luzern, 15. November 2018

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	iii
Tabellenverzeichnis	iv
Das Wichtigste in Kürze.....	1
1 Einführung.....	3
2 Ergebnisse	4
2.1 Einschätzung der Umsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann	4
2.2 Individuelle Diskriminierungserfahrungen im Erwerbsleben	6
2.3 Einschätzungen von Lohngleichheit und Lohndiskriminierung.....	9
2.3.1 Lohngleichheit allgemein.....	10
2.3.2 Lohndiskriminierung im Unternehmen	10
2.4 Umgesetzte Massnahmen zur Reduzierung von Lohnungleichheit im eigenen Unternehmen	14
2.5 Lohnzufriedenheit und Lohnverhandlung	18
2.6 Individuelle Handlungsmöglichkeiten bei Lohndiskriminierung.....	21
2.7 Massnahmen für Lohngleichheit zwischen Frau und Mann.....	23
2.7.1 Offene Frage zur Verbesserung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann	23
2.7.2 In der Öffentlichkeit diskutierte Massnahmen zur Förderung der Lohngleichheit	23
2.8 Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes	25
2.9 Grossregionen	27
3 Fazit	29
Literaturverzeichnis	30
Anhang.....	31
A) Durchführung der Befragung	31
B) Stichprobe und Datenkontrolle.....	31
C) Hinweise zu den verwendeten statistischen Kennzahlen	32
D) Fragebogen.....	33

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Denken Sie, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz erreicht ist? (N=1811–1831).	4
Abbildung 2: Denken Sie, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz erreicht ist? (nach Geschlecht, N=1811–1831).....	5
Abbildung 3: Wenn Sie an Ihre beruflichen Erfahrungen denken: Haben Sie sich bei den nachfolgenden Situationen schon einmal aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt gefühlt? (N=1851)	6
Abbildung 4: Wenn Sie an Ihre beruflichen Erfahrungen denken: Haben Sie sich bei den nachfolgenden Situationen schon einmal aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt gefühlt? (nach Geschlecht, Mehrfachantworten möglich, N=1850–1852).....	7
Abbildung 5: Was denken Sie: Ist das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ in der Schweiz im Gesetz verankert? (N=1849).....	9
Abbildung 6: Was denken Sie: Erhalten Frauen in der Schweiz für gleiche und gleichwertige Arbeit eher mehr, eher weniger oder gleich viel Lohn wie Männer? (N=1850).....	10
Abbildung 7: Wenn Sie an Ihr Unternehmen denken: Hatten Sie schon einmal den Verdacht, dass es in Ihrem Betrieb Lohndiskriminierung gibt? (N=1851).....	10
Abbildung 8: Wenn Sie an Ihr Unternehmen denken: Hatten Sie schon einmal den Verdacht, dass es in Ihrem Betrieb Lohndiskriminierung gibt? (nach Unternehmensgrösse, N=1574).....	11
Abbildung 9: Wenn Sie an Ihr Unternehmen denken: Hatten Sie schon einmal den Verdacht, dass es in Ihrem Betrieb Lohndiskriminierung gibt? (nach Unternehmensgrösse und Geschlecht, N=1574)	12
Abbildung 10: Wenn Sie an Ihr Unternehmen denken: Hatten Sie schon einmal den Verdacht, dass es in Ihrem Betrieb Lohndiskriminierung gibt? (nach Position im Unternehmen, N=1426).....	13
Abbildung 11: Wenn Sie an Ihr Unternehmen denken: Hatten Sie schon einmal den Verdacht, dass es in Ihrem Betrieb Lohndiskriminierung gibt? (nach Geschlecht und Position im Unternehmen, N=1426).....	13
Abbildung 12: Wenn Sie an Ihr Unternehmen denken: Kennen Sie die Löhne Ihrer unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen? (nach Geschlecht, N=1852).....	14
Abbildung 13: Wenn Sie an Ihr Unternehmen denken: Hat Ihr Betrieb ein nachvollziehbares Lohnsystem? (N=1852)	15
Abbildung 14: Wenn Sie an Ihr Unternehmen denken: Hat Ihr Betrieb ein nachvollziehbares Lohnsystem? (nach Branche, N=1848)	16
Abbildung 15: Hat Ihr Betrieb schon einmal Lohnanalysen durchgeführt? (N=1852)	17
Abbildung 16: Wie sehr stimmen Sie der Aussage „Ich bin mit meinem Lohn zufrieden“ zu? (N=1837).....	18
Abbildung 17: Wie sehr stimmen Sie der Aussage „Meine Entlohnung entspricht meiner persönlichen Leistung“ zu? (N=1824).....	18
Abbildung 18: Zusammenhang zwischen transparentem Lohnsystem und Lohnzufriedenheit	19
Abbildung 19: Zusammenhang zwischen transparentem Lohnsystem und Meinung, Lohn entspricht der eigenen Leistung (N= 1576, 262 „weiss nicht“)	19
Abbildung 20: Haben Sie schon einmal über Ihren Lohn verhandelt? (N=1813)	20

Abbildung 21: Was war das Ergebnis der Verhandlungen? (N=961)	20
Abbildung 22: Angenommen, Sie stellen fest, dass Sie weniger verdienen als andere Mitarbeitende in derselben oder einer gleichwertigen Funktion: Was würden Sie tun? (Mehrfachantworten möglich, N=1852)	21
Abbildung 23: Angenommen, Sie stellen fest, dass Sie weniger verdienen als andere Mitarbeitende in derselben oder einer gleichwertigen Funktion: Was würden Sie tun? (nach Geschlecht, Mehrfachantworten möglich, N=1851)	22
Abbildung 24: Was denken Sie, welche Massnahmen sind sinnvoll, um Lohngleichheit zu erreichen? (N=1852)	24
Abbildung 25: Was denken Sie, welche Massnahmen sind sinnvoll, um Lohngleichheit zu erreichen? (Mehrfachantworten möglich, N=1852)	24
Abbildung 26: Sollte das Gleichstellungsgesetz im Bereich Lohn strikter umgesetzt werden? (nach Geschlecht, N=1852)	25
Abbildung 27: Sollte das Gleichstellungsgesetz im Bereich Lohn strikter umgesetzt werden? (nach Position im Unternehmen und Geschlecht, N=1851)	26

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Denken Sie, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz erreicht ist? (nach Grossregion, N=1811–1831)	27
Tabelle 2: Haben Sie sich im Erwerbsleben schon einmal aufgrund Ihres Geschlechts benachteiligt gefühlt? (nach Grossregion, N=1849)	27
Tabelle 3: Wenn Sie an Ihre beruflichen Erfahrungen denken: Haben Sie sich bei den nachfolgenden Situationen schon einmal aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt gefühlt? (nach Grossregion, Mehrfachantworten möglich, N=1849)	28
Tabelle 4: Sollte das Gleichstellungsgesetz im Bereich Lohn strikter umgesetzt werden? (nach Grossregion, N=1849)	28
Tabelle 5: Was denken Sie, welche Massnahmen sind sinnvoll, um Lohngleichheit zu erreichen? (nach Grossregion, Mehrfachantworten möglich, N=1849)	29

Das Wichtigste in Kürze

Im Juli und August 2018 wurden in Zusammenarbeit mit der gfs.bern ag in einer repräsentativen Online-Befragung die in der Schweiz erwerbstätigen Personen zwischen 18 und 65 Jahren zu ihrer Wahrnehmung von Gleichstellung und Lohngleichheit befragt. Ziel der Befragung war, herauszufinden, ob und wo die Erwerbstätigen Probleme wahrnehmen und welche Lösungen sie als zweckmässig erachten.

- a) Die grosse Mehrheit der erwerbstätigen Personen in der Schweiz schätzt die **Gleichstellung von Frau und Mann**, wie sie in der Bundesverfassung verlangt ist, als **nicht** oder nur **teilweise erreicht** ein. Frauen schätzen den Stand der Gleichstellung in allen erfragten Bereichen kritischer ein als Männer. Das betrifft die **Familie**, die **Ausbildung** und den **Arbeitsplatz**. Auch bei **Führungspositionen** und bei der **Politik** besteht diese Tendenz.
- b) Am ungenügendsten wird die Umsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann bei **Führungspositionen**, gefolgt von der Umsetzung der Gleichstellung am **Arbeitsplatz** eingeschätzt. In diesen beiden Bereichen sehen rund 90% der erwerbstätigen Personen der Schweiz die Gleichstellung als nicht oder nur teilweise erreicht an.
- c) Mehr als die Hälfte (57%) der erwerbstätigen Personen in der Schweiz fühlte sich in ihrem Erwerbsleben schon einmal **aufgrund des Geschlechts diskriminiert**, Frauen deutlich häufiger (71%) als Männer (43%). 40% der Frauen fühlten sich bereits einmal beim **Lohn aufgrund des Geschlechts diskriminiert**.
- d) 17% Frauen und knapp 2% Männer berichten von erfahrener **sexueller Belästigungen** am Arbeitsplatz.
- e) Insgesamt weiss über die Hälfte der erwerbstätigen Personen nicht, dass das Prinzip „**Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit**“ **gesetzlich verankert** ist.
- f) Gut acht von zehn in der Schweiz erwerbstätigen Personen nehmen allgemein eine **Lohnungleichheit zuungunsten der Frauen** wahr.
- g) Ein Drittel der erwerbstätigen Personen in der Schweiz vermutet **Lohndiskriminierung im eigenen Unternehmen**. Mit steigender Zahl an Mitarbeitenden wird vermehrt unternehmensinterne Lohndiskriminierung vermutet. Von Personen in unteren und mittleren Kaderfunktionen wird insgesamt am häufigsten unternehmensinterne Lohndiskriminierung vermutet, am seltensten von Personen im oberen Kader.
- h) Knapp vier von zehn Erwerbstätigen in der Schweiz geben an, die Löhne ihrer Arbeitskolleginnen und -kollegen zu kennen, Männer häufiger als Frauen. Gut die Hälfte der erwerbstätigen Personen in der Schweiz berichtet von einem **transparenten Lohnsystem** in ihrem Unternehmen. Am häufigsten geben Personen aus der öffentlichen Verwaltung, aus dem Verkehrswesen sowie aus der Landwirtschaft an, in ihrem Betrieb ein transparentes Lohnsystem zu haben (63%–74%). 16% der erwerbstätigen Personen in der Schweiz geben an, dass in ihrem Unternehmen bereits Lohnanalysen durchgeführt wurden.
- i) Frauen sind mit dem eigenen **Lohn insgesamt weniger zufrieden** als Männer. Gut jede dritte Frau und jeder vierte Mann in der Schweiz nimmt den eigenen Lohn als nicht der erbrachten Leistung entsprechend wahr. Personen in Unternehmen mit einem transparenten Lohnsystem sind mit ihrem Lohn zufriedener und

- häufiger der Meinung, die Entlohnung entspreche ihrer Leistung. Bei Frauen ist dieser positive Effekt eines transparenten Lohnsystems auf die Einschätzung der Angemessenheit des Lohnes stärker als bei Männern.
- j) Knapp sechs von zehn Männer und fünf von zehn Frauen haben schon einmal über ihren Lohn verhandelt. Frauen hatten bei der **Lohnverhandlung** weniger Erfolg als Männer.
 - k) Die Beschäftigten in der Schweiz sehen am häufigsten das direkte Gespräch mit ihren Vorgesetzten (71%) und die Forderung nach einer Lohnerhöhung (37%) als die geeignete **Handlungsmöglichkeit**, wenn sie **konkret von Lohndiskriminierung betroffen** wären. Besonders selten (1%) wird die Einreichung einer Klage bei Gericht in Betracht gezogen.
 - l) Über 90% der erwerbstätigen Personen in der Schweiz sprechen sich für **Massnahmen zur Verbesserung der Lohngleichheit** aus. Am häufigsten wird **mehr Informationen** für Arbeitnehmende und Arbeitgebende (39%) sowie der Durchführung von **staatlichen Kontrollen** (34%) zugestimmt.
 - m) Mehr als acht von zehn der befragten Erwerbstätigen befürworten eine striktere Umsetzung des **Gleichstellungsgesetzes im Bereich Lohngleichheit**. Frauen sind mit 94% Zustimmung häufiger für eine striktere Umsetzung als Männer, bei welchen die Zustimmung aber immer noch 73% beträgt.

Diese Tendenzen aus dem Nationalen Barometer Gleichstellung 2018 lassen sich auch in anderen nationalen und internationalen Umfragen feststellen. So ist die Gleichstellung von Frauen und Männern auch unter Jugendlichen ein zunehmend wichtiges Thema, wie das aktuelle Credit Suisse Jugendbarometer zeigt (Credit Suisse, 2018). Die Zustimmung zu einer strikteren Anwendung des Gleichstellungsgesetzes wurde bereits in einer Online-Befragung von 300 Frauen in der Romandie gezeigt (Qualinsight/Bilan, März 2018). Einschätzungen, wonach die Gleichstellung nicht erreicht ist, und die stark verbreitete Vermutung, dass Frauen für gleichwertige Arbeit weniger Lohn als Männer erhalten, zeigen sich ebenfalls auf europäischer Ebene in der *Gesamtbevölkerung* (Special Eurobarometer 465, 2017).

1 Einführung

In der Verfassung ist das Gebot zur Gleichstellung von Frau und Mann in der Familie, der Ausbildung und der Arbeit sowie beim Lohn verankert. Das Gleichstellungsgesetz (GlG) verbietet Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben: von der Anstellung über den Lohn, die Weiterbildung und die Kündigung bis zur sexuellen und sexistischen Belästigung am Arbeitsplatz. Rechtlich sind Frau und Mann weitgehend gleichgestellt. Wie sie die Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung wahrnehmen, wurde bisher noch nicht für die ganze Schweiz untersucht. Aus diesem Grund entstand das Nationale Barometer zur Gleichstellung: als ein Messinstrument, das aus der Perspektive der Bevölkerung den Stand der Gleichstellung überprüft. Der thematische Schwerpunkt wurde auf Lohngleichheit gelegt.

Das vorliegende Nationale Barometer Gleichstellung ist eine repräsentative Befragung der Schweizer Erwerbsbevölkerung, die 2018 zum ersten Mal durchgeführt wurde. Das Barometer wurde im Juni 2018 an die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit in Auftrag gegeben. Befragt wurden 1'852 erwerbstätige Personen (inkl. Selbstständige) zwischen 18 und 65 Jahren aus der gesamten Schweiz zur Einschätzung von Gleichstellung und Behebung von Lohnungleichheit. Die Befragung enthält vor allem geschlossene und zwei offene Fragen. Die Ergebnisse sind bezüglich Geschlecht und Grossregion repräsentativ.¹ Die Onlinebefragung wurde von der gfs.bern ag durchgeführt. Für die Befragung wurden drei Fragen aus einem aktuellen „Eurobarometer“ zur Gleichstellung (Special Eurobarometer 465, 2017) adaptiert, um internationale Vergleichszahlen heranziehen zu können. Details zur Durchführung der Befragung, zur Stichprobe, Datenkontrolle und den statistischen Kennzahlen sowie der Fragebogen finden sich im Anhang. Wenn im Bericht nicht anders angegeben, sind die berichteten Unterschiede signifikant. Unterschiede nach Alter, Region oder Bildungsstand sind in der Regel nicht signifikant.

¹ Stichprobenfehler max. 2.3%.

2 Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse des Nationalen Barometers zur Gleichstellung von Mann und Frau 2018 mit dem Fokus Lohnungleichheit präsentiert.

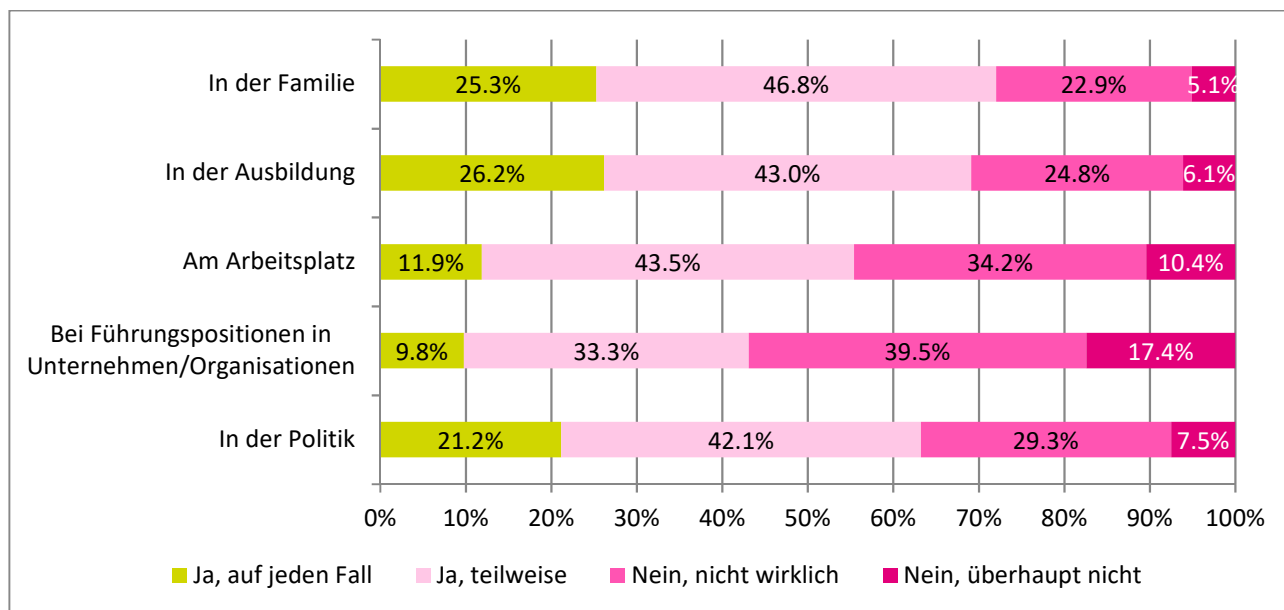
2.1 Einschätzung der Umsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann

Bundesverfassung, Art. 8, Abs. 3

„Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.“

Abbildung 1 zeigt, wie die Befragten die Erreichung der Gleichstellung von Mann und Frau in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen einschätzen.

Abbildung 1: Denken Sie, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz erreicht ist? (N=1811–1831)



Die grosse Mehrheit der erwerbstätigen Personen in der Schweiz schätzt die Gleichstellung von Frau und Mann, wie sie in der Bundesverfassung verlangt ist, als nicht oder nur teilweise erreicht ein.

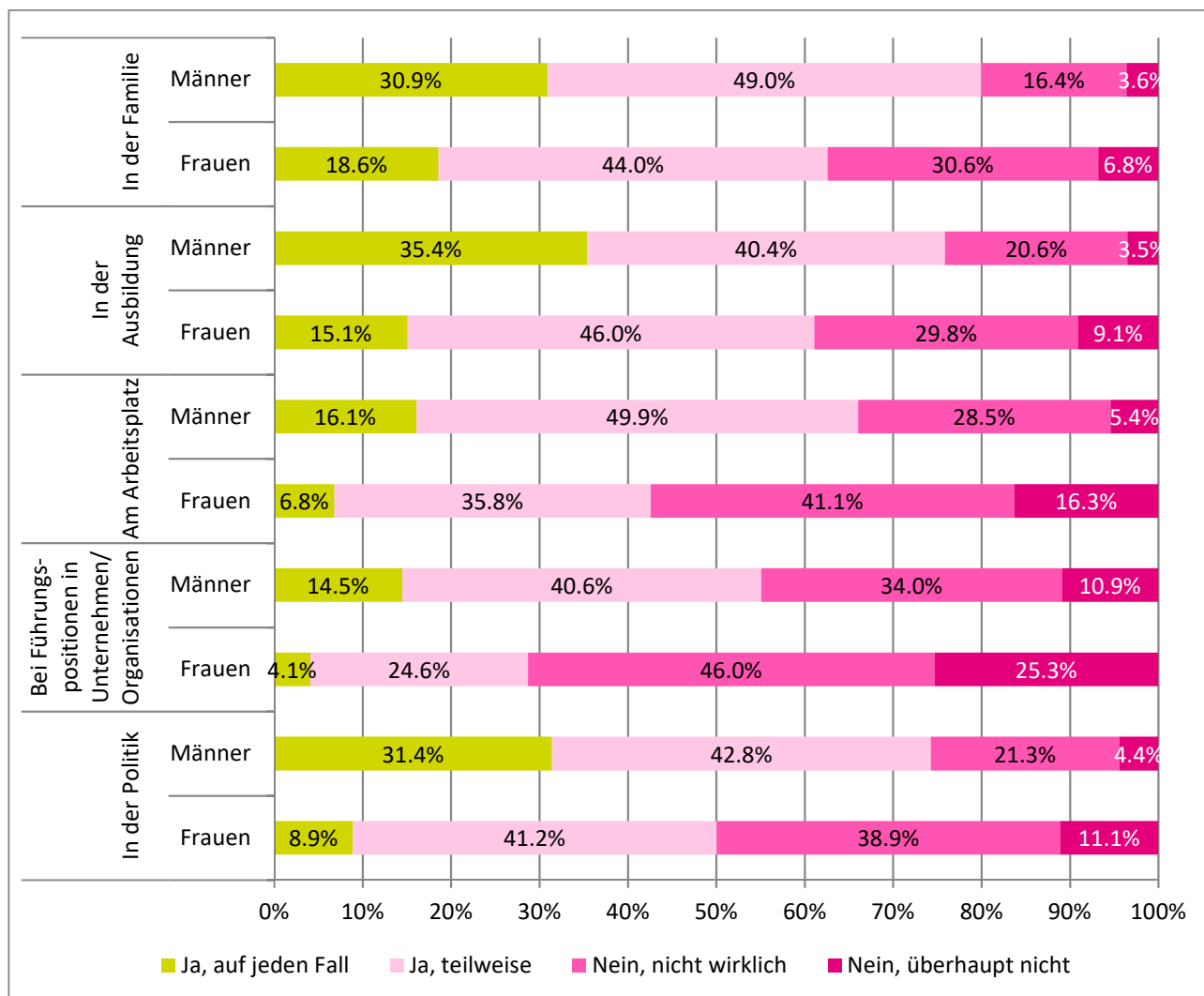
Insgesamt am besten wird der Stand der Umsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Ausbildung und in der Familie wahrgenommen. Hier ist gut jede vierte Person der Meinung, dass diese vollständig erreicht ist.

Am ungenügendsten wird die Umsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann bei Führungspositionen in Unternehmen und Organisationen eingeschätzt, gefolgt von der Umsetzung der Gleichstellung am Arbeitsplatz generell. In diesen beiden Bereichen sehen rund 90% der erwerbstätigen Personen der Schweiz die Gleichstellung als nicht oder nur teilweise erreicht an.

Die Schweizer Erwerbsbevölkerung schätzt die Umsetzung der Gleichstellung am Arbeitsplatz (CH: 12%, Europa: 11% „vollständig erreicht“) und in Führungspositionen (CH: 10%, Europa: 9% „vollständig erreicht“) praktisch gleich ein wie die Bevölkerung anderer europäischer Länder (Eurobarometer 465, 2017, S. 5).

Abbildung 2 zeigt die oben dargestellten Resultate aufgeschlüsselt nach Geschlecht.

Abbildung 2: Denken Sie, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz erreicht ist? (nach Geschlecht, N=1811–1831)



Frauen schätzen den Stand der Gleichstellung in allen erfragten Bereichen kritischer ein als Männer.

Der grösste Prozentsatz-Unterschied bei der Antwortkategorie „Ja, auf jeden Fall“ zwischen den Geschlechtern ist im Bereich der Politik zu finden (23%), am geringsten ist der beim Stand der Umsetzung der Gleichstellung am Arbeitsplatz (9%).

Die Einschätzungen der erreichten Gleichstellung unterscheidet sich zwischen den **Grossregionen** nur geringfügig, vgl. dazu den Abschnitt 2.9.

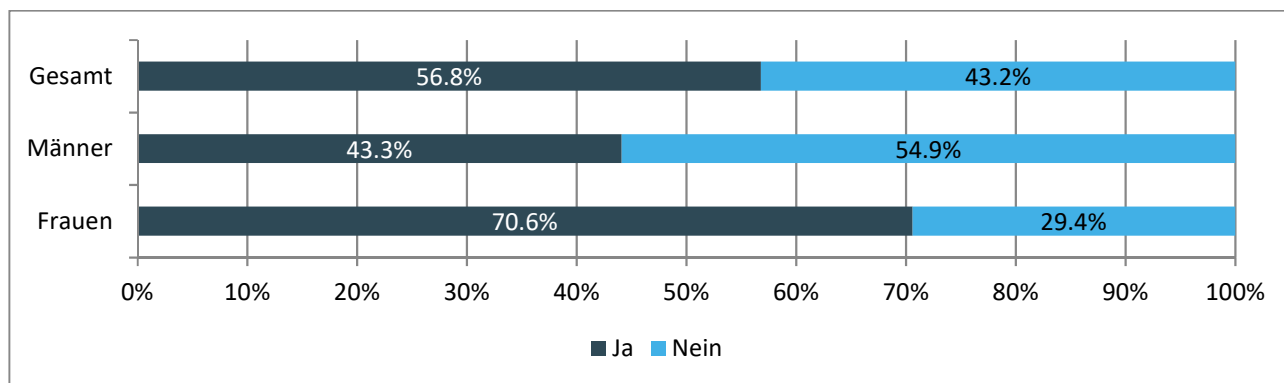
2.2 Individuelle Diskriminierungserfahrungen im Erwerbsleben

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 verbietet Anstellungsdiskriminierung, Diskriminierung bei Beförderungen, diskriminierende Kündigungen, Diskriminierung beim Lohn, bei der Aufgabenzuteilung, bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, bei Aus- und Weiterbildung sowie sexuelle Belästigung.

Das folgende Kapitel stellt dar, wie viele erwerbstätige Personen in der Schweiz im Erwerbsleben schon einmal Diskriminierungserfahrungen im Sinne des Gleichstellungsgesetzes gemacht haben und um welche Art der Diskriminierung es sich dabei gehandelt hat.

Abbildung 3 zeigt, wie viele erwerbstätige Personen in der Schweiz sich schon einmal aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt gefühlt haben.

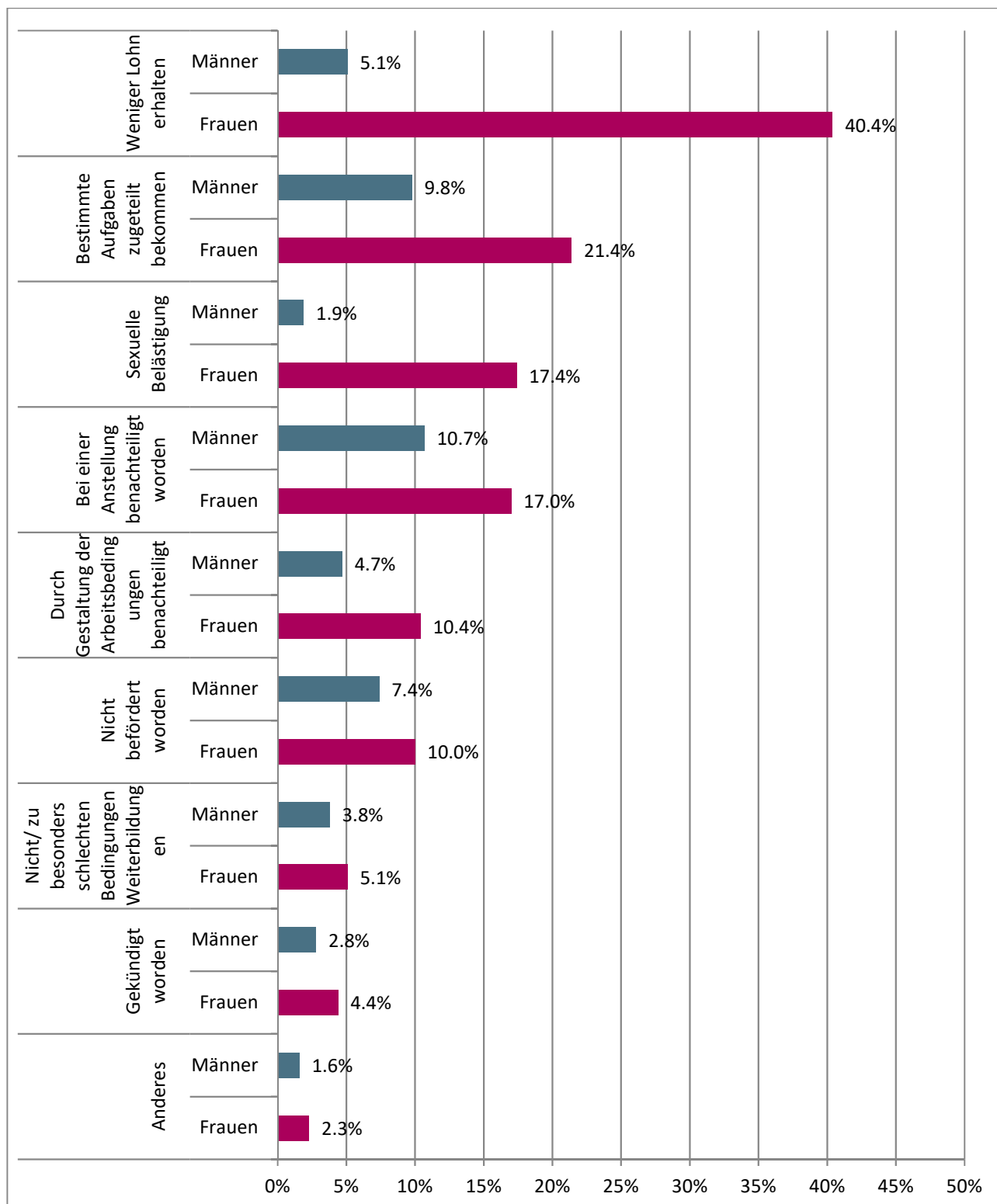
Abbildung 3: Wenn Sie an Ihre beruflichen Erfahrungen denken: Haben Sie sich bei den nachfolgenden Situationen schon einmal aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt gefühlt? (N=1851)



Mehr als die Hälfte (57%) der erwerbstätigen Personen in der Schweiz fühlte sich in ihrem Erwerbsleben schon einmal aufgrund des Geschlechts diskriminiert. Frauen sind deutlich häufiger (71%) betroffen als Männer (43%).

Hierbei sind die nach dem Gleichstellungsgesetz verbotenen Diskriminierungen unterschiedlich stark verbreitet, wie Abbildung 4 darstellt.

Abbildung 4: Wenn Sie an Ihre beruflichen Erfahrungen denken: Haben Sie sich bei den nachfolgenden Situationen schon einmal aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt gefühlt? (nach Geschlecht, Mehrfachantworten möglich, N=1850–1852)



40% der Frauen fühlten sich bereits einmal beim Lohn aufgrund des Geschlechts diskriminiert.

Frauen geben mit 40% am häufigsten beim Lohn an, diskriminiert worden zu sein, gefolgt von der Aufgabenzuteilung (21%) sowie durch sexuelle Belästigung und bei der Anstellung (je 17%). Männer geben an, am häufigsten bei

der Anstellung (11%), der Aufgabenzuteilung (10%) und der Beförderung (7%) diskriminiert worden zu sein. Wird die mit Abstand häufigste Nennung, nämlich Lohndiskriminierung bei Frauen, näher untersucht, so zeigen sich folgende Befunde:

Bezüglich der **Branche** zeigt sich, dass Frauen, welche im Bereich „öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen und Erziehungswesen“ tätig sind, weniger oft (28%) von erfahrener Lohndiskriminierung berichten als Frauen aus anderen Branchen (durchschnittlich 42%).

Frauen in den **Grossregionen** Zentral- (51%) und Ostschweiz (49%) berichten häufiger von erfahrener Lohndiskriminierung als Frauen aus dem Tessin (26%), der Région lémanique (35%) und dem Espace Mittelland (36%).

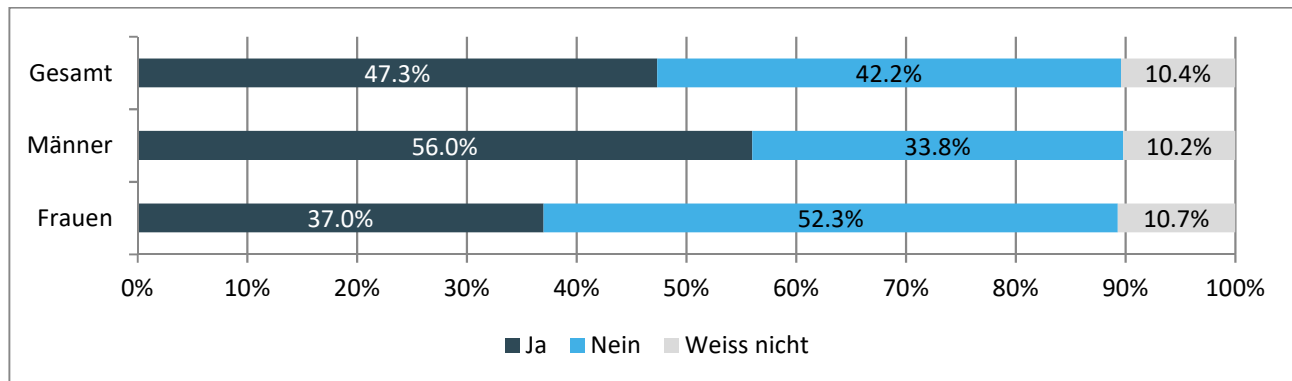
Teilzeiterwerbstätige Frauen mit einem **Arbeitspensum** zwischen 51% und 90% berichten häufiger von Lohndiskriminierung (48%) als Vollzeit angestellte Personen (39%) und Angestellte mit einem Arbeitspensum von bis zu 20% (23%).

Bezüglich der **Unternehmensgrösse** sowie der **Stellung im Unternehmen** zeigen sich keine bedeutsamen Unterschiede hinsichtlich Erfahrungen mit Lohndiskriminierung. Einzig Lernende sowie Praktikantinnen nehmen seltener Lohndiskriminierung wahr als Frauen in anderen beruflichen Positionen.

2.3 Einschätzungen von Lohngleichheit und Lohndiskriminierung

Abbildung 5 zeigt, wie sehr sich die erwerbstätigen Personen in der Schweiz der gesetzlichen Verankerung der Lohngleichheit zwischen Mann und Frau bewusst sind.

Abbildung 5: Was denken Sie: Ist das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ in der Schweiz im Gesetz verankert? (N=1849)



Insgesamt weiss über die Hälfte der erwerbstätigen Personen nicht, dass das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ gesetzlich verankert ist.

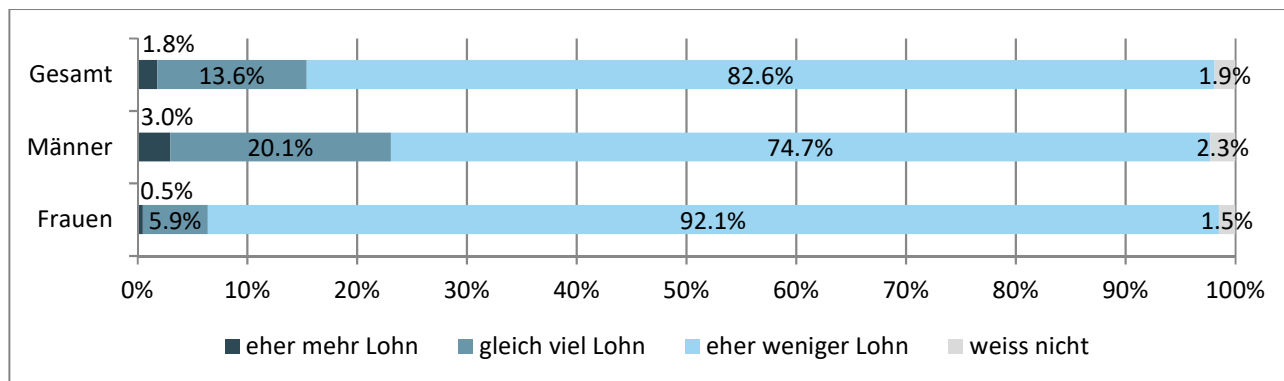
Untersucht man diese Angaben getrennt nach **Geschlecht**, zeigt sich folgender Unterschied: Männer gaben zu 56%, Frauen zu 37% an, dass das Prinzip der Lohngleichheit gesetzlich verankert ist.

Obwohl es sich in der Schweiz um Antworten der erwerbstätigen Bevölkerung handelt, ist die Kenntnis über die rechtliche Verankerung des Prinzips „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ in der Schweiz im europäischen Vergleich, als eher hoch einzuschätzen. Bei der Befragung der erwachsenen Gesamtbevölkerung in EU-Mitgliedsstaaten gaben im Durchschnitt 26% an, Lohngleichheit sei gesetzlich festgeschrieben (Eurobarometer 465, 2017, S. 8). Dies obwohl Lohngleichheit in allen Ländern des Eurobarometers gesetzlich festgeschrieben ist.

2.3.1 Lohngleichheit allgemein

Abbildung 6 zeigt, wie die erwerbstätigen Personen in der Schweiz die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau allgemein einschätzen.

Abbildung 6: Was denken Sie: Erhalten Frauen in der Schweiz für gleiche und gleichwertige Arbeit eher mehr, eher weniger oder gleich viel Lohn wie Männer? (N=1850)



Gut acht von zehn in der Schweiz erwerbstätigen Personen nehmen allgemein eine Lohnungleichheit zuungunsten der Frauen wahr.

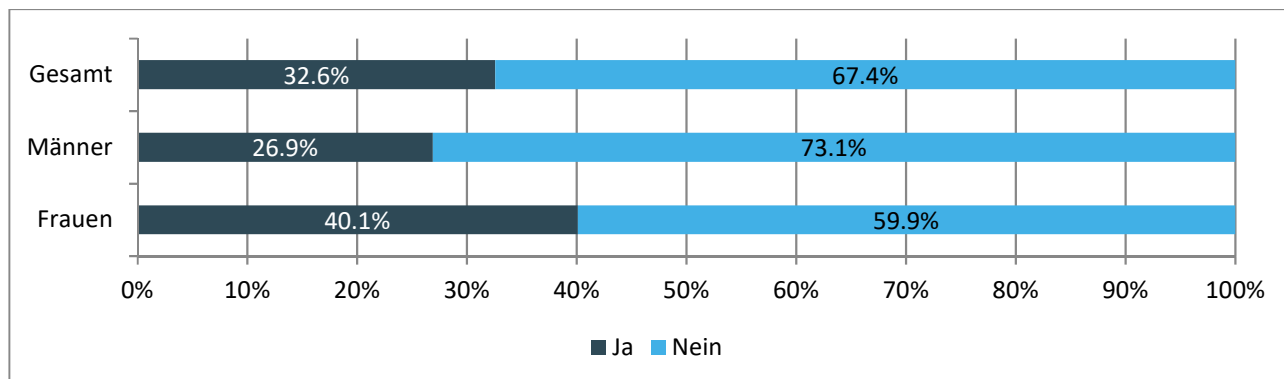
Frauen (92%) sind öfter als **Männer** (75%) der Meinung, es gebe Lohnungleichheit zuungunsten der Frauen.

Personen ohne abgeschlossene **Ausbildung** vermuten etwas häufiger, die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen sei hergestellt. Weiter sind Unterschiede nach **Alter** feststellbar: Personen zwischen 40 und 49 Jahren, sind etwas häufiger der Meinung, Lohngleichheit sei hergestellt (17%), als jüngere (13%) und insbesondere ältere Personen (11%).

2.3.2 Lohndiskriminierung im Unternehmen

Abbildung 7 zeigt, wie viele erwerbstätige Personen im eigenen Unternehmen Lohndiskriminierung vermuten.

Abbildung 7: Wenn Sie an Ihr Unternehmen denken: Hatten Sie schon einmal den Verdacht, dass es in Ihrem Betrieb Lohndiskriminierung gibt? (N=1851)



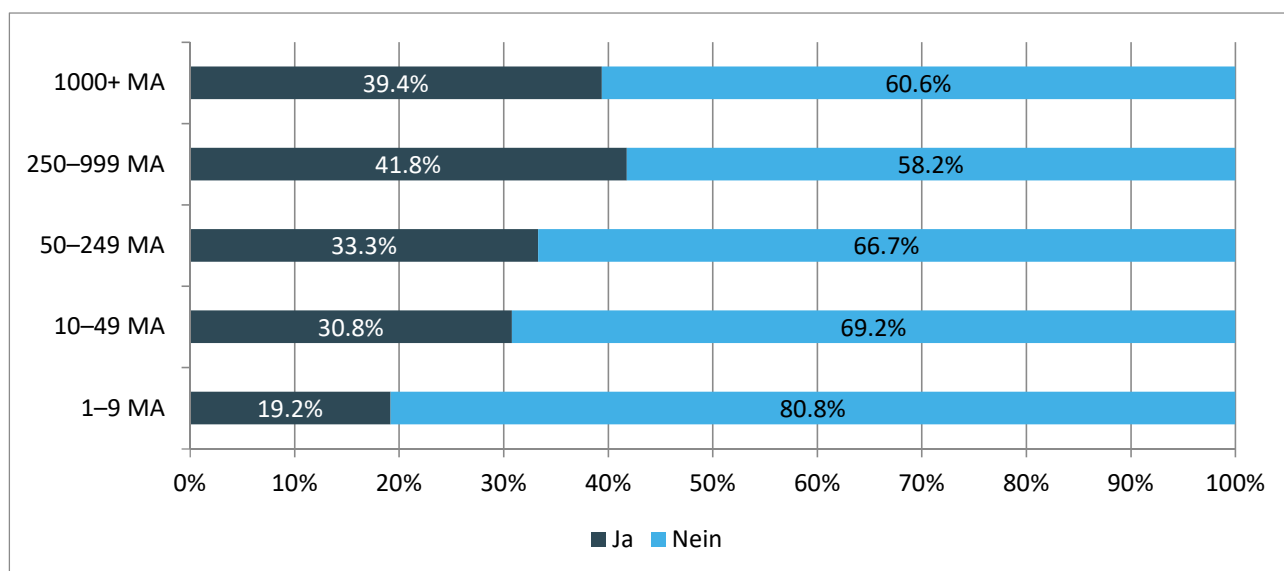
Ein Drittel der erwerbstätigen Personen in der Schweiz vermutet Lohndiskriminierung im eigenen Unternehmen.

Nach **Geschlecht** getrennt zeigt sich, dass Frauen häufiger (40%) Lohndiskriminierung im eigenen Betrieb vermuten als Männer (27%).

In den einzelnen **Branchen** zeigen sich Unterschiede in der Einschätzung entlang der Geschlechter: Von Frauen wird am häufigsten im *Baugewerbe* (58%), von Männern am häufigsten im *Gastgewerbe* (50%)² Lohndiskriminierung vermutet. Weiter wird von beiden Geschlechtern am zweit- und dritthäufigsten in den Branchen *Gewerbe/Herstellung von Waren* (Frauen 58%, Männer 37%) und im Bereich *Information und Kommunikation* (Frauen 55%, Männer 33%) unternehmensinterne Lohndiskriminierung vermutet. Am wenigsten oft wird in den Bereichen *öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung und Erziehung und Unterricht* (Frauen 30%, Männer 15%) und *Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen* (Frauen 33%, Männer 16%) unternehmensinterne Lohndiskriminierung vermutet.

Weiter zeigt sich ein Zusammenhang zwischen vermuteter Lohndiskriminierung und der **Grösse des Unternehmens** (Abbildung 8).

Abbildung 8: Wenn Sie an Ihr Unternehmen denken: Hatten Sie schon einmal den Verdacht, dass es in Ihrem Betrieb Lohndiskriminierung gibt? (nach Unternehmensgrösse, N=1574)

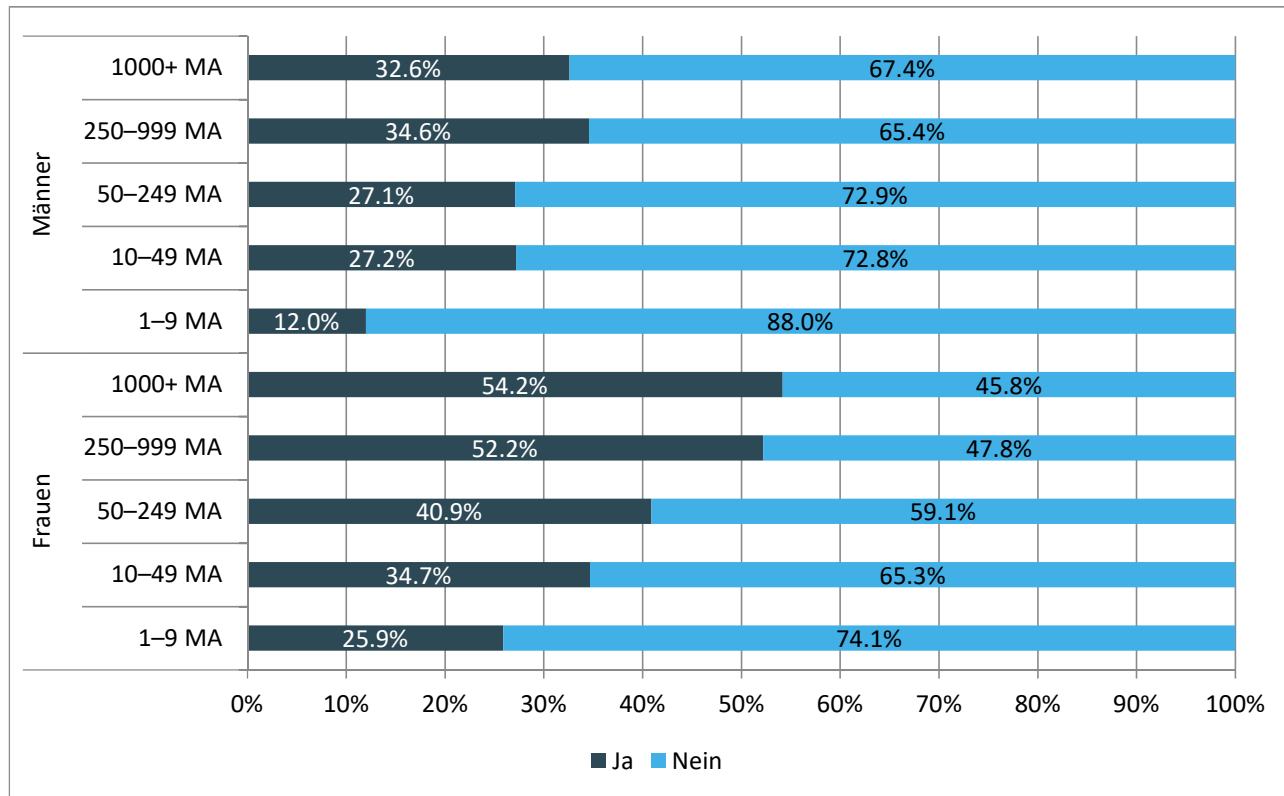


Mit steigender Unternehmensgrösse vermuten die Befragten tendenziell häufiger Lohndiskriminierung im Betrieb: in kleinen Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitenden tun dies 19% der Befragten, bei mittelgrossen Unternehmen (10–249 Mitarbeitende) beträgt der entsprechende Anteil rund einen Drittel, bei Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitenden sind es rund 40%.

² Der Anteil am Sample ist allerdings sehr klein: Es handelt sich hier lediglich um 13 Männer.

Wird der Verdacht auf Lohndiskriminierung entlang der *Unternehmensgrösse* weiter *getrennt nach Geschlecht* untersucht, zeigt sich folgendes Bild (Abbildung 9).

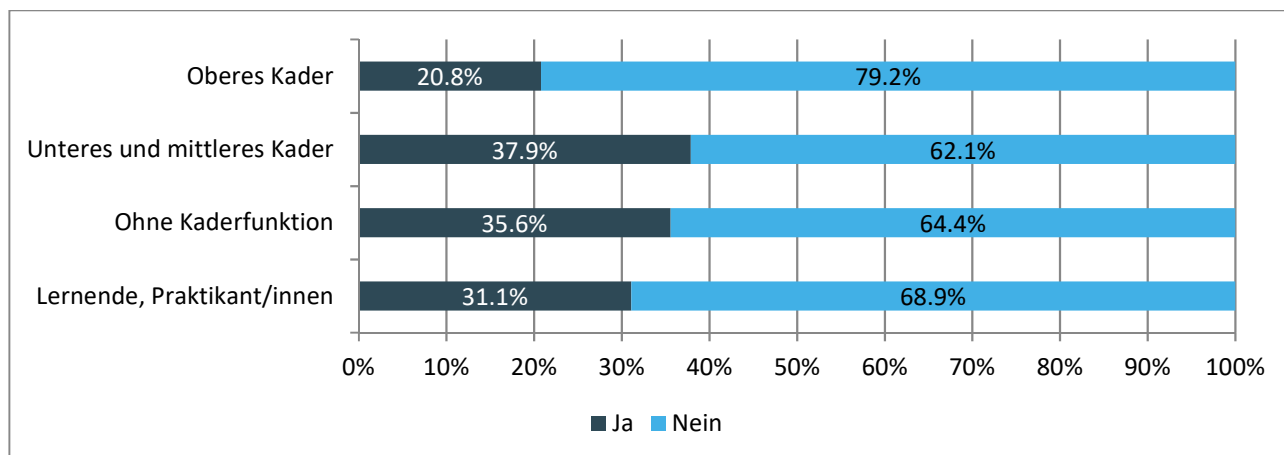
Abbildung 9: Wenn Sie an Ihr Unternehmen denken: Hatten Sie schon einmal den Verdacht, dass es in Ihrem Betrieb Lohndiskriminierung gibt? (nach Unternehmensgrösse und Geschlecht, N=1574)



Je grösser das Unternehmen, desto häufiger wird von Frauen Lohndiskriminierung vermutet (1000+ Mitarbeitende 54%). Auch Männer in grossen Unternehmen sind häufiger der Meinung, es gebe Lohndiskriminierung im Unternehmen. Der grösste Anteil an vermuteter Lohndiskriminierung findet sich bei den Männern jedoch bei den zweitgrössten Unternehmen (250–999 Mitarbeitende 35%).

Abbildung 10 zeigt den Verdacht auf Lohndiskriminierung im eigenen Unternehmen nach *Stellung im Unternehmen*.

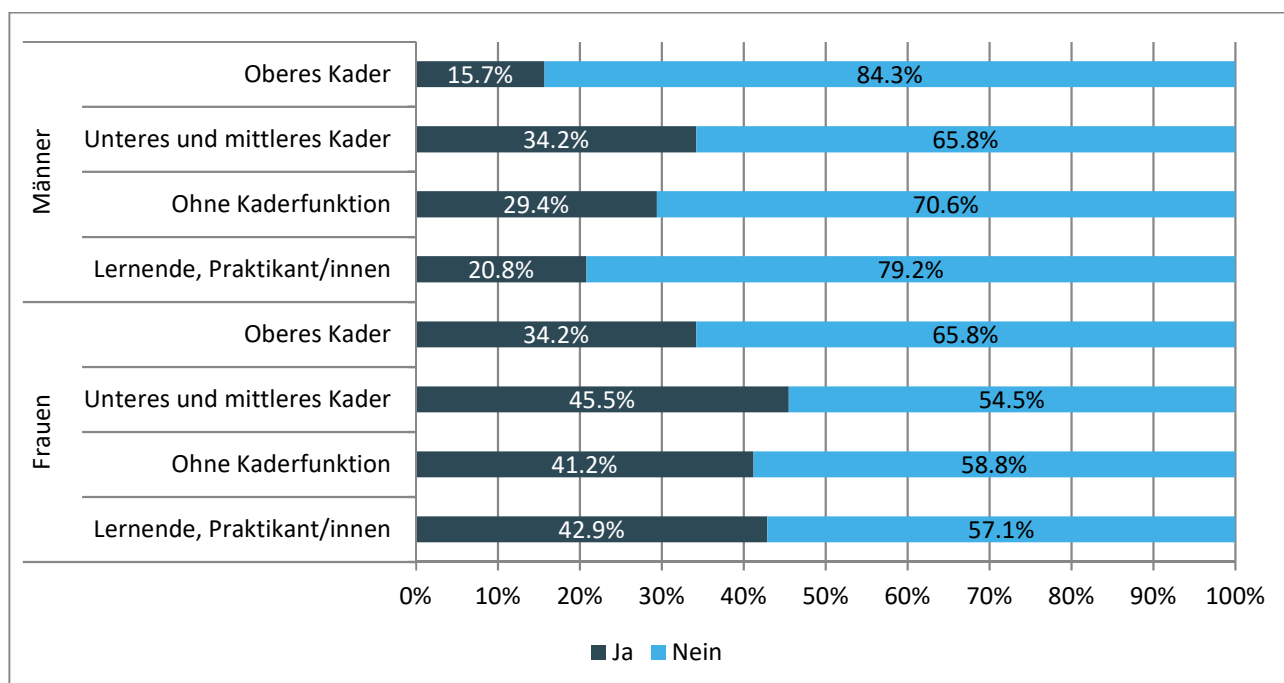
Abbildung 10: Wenn Sie an Ihr Unternehmen denken: Hatten Sie schon einmal den Verdacht, dass es in Ihrem Betrieb Lohndiskriminierung gibt? (nach Position im Unternehmen, N=1426)



Der Anteil an Personen, welche den Verdacht auf Lohndiskriminierung im eigenen Unternehmen äussern, unterscheidet sich auch nach *Stellung im Unternehmen*. Es fällt auf, dass unternehmensinterne Lohndiskriminierung am häufigsten von Personen in unteren und mittleren Kaderfunktionen und am seltensten von Personen im obersten Kader vermutet wird.

Werden Erfahrungen mit Lohndiskriminierung entlang der *beruflichen Stellung* weiter getrennt nach *Geschlecht* untersucht, zeigt sich folgendes Bild (Abbildung 11):

Abbildung 11: Wenn Sie an Ihr Unternehmen denken: Hatten Sie schon einmal den Verdacht, dass es in Ihrem Betrieb Lohndiskriminierung gibt? (nach Geschlecht und Position im Unternehmen, N=1426)



Unter den Männern vermuten jene im mittleren Kader und jene ohne Kaderfunktion (34%, resp. 29%) am häufigsten unternehmensinterne Lohndiskriminierung. Am seltensten nehmen Männer im oberen Kader (16%) unternehmensinterne Lohndiskriminierung an. Auch Frauen im oberen Kader vermuten am seltensten (34%) unternehmensinterne Lohndiskriminierung.

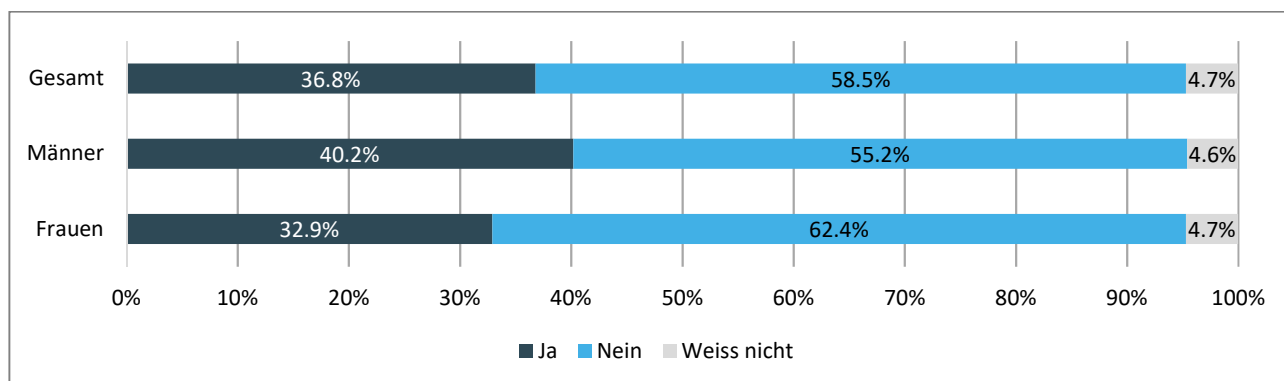
Frauen vermuten unabhängig von ihrer Position im Unternehmen ähnlich oft unternehmensinterne Lohndiskriminierung, während diese Einschätzung bei Männern je nach Position deutlich stärker schwankt.

2.4 Umgesetzte Massnahmen zur Reduzierung von Lohnungleichheit im eigenen Unternehmen

Im Folgenden wird dargestellt, wie weit in der Schweizer Arbeitswelt gemäss den befragten Erwerbstätigen Voraussetzungen und Massnahmen zur Förderung der Lohnungleichheit im Unternehmen verbreitet sind.

Abbildung 12 zeigt, wie viele erwerbstätige Personen in der Schweiz die Löhne der Arbeitskolleginnen und -kollegen im eigenen Unternehmen kennen.

Abbildung 12: Wenn Sie an Ihr Unternehmen denken: Kennen Sie die Löhne Ihrer unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen? (nach Geschlecht, N=1852)

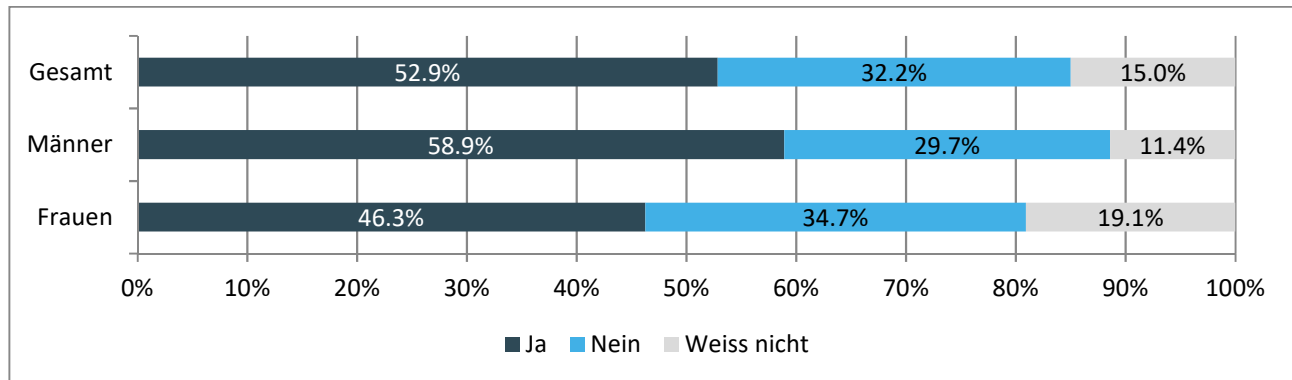


Knapp vier von zehn Erwerbstätigen in der Schweiz geben an, die Löhne ihrer Arbeitskolleginnen und -kollegen zu kennen. Männer geben häufiger an (40%), die Löhne Ihrer Arbeitskolleginnen und -kollegen zu kennen als Frauen (33%).

Bezüglich der *Unternehmensgrösse* zeigt sich, dass in kleinen Unternehmen (bis 9 Mitarbeitende) die Beschäftigten vermehrt (56%) über die Löhne der anderen Mitarbeitenden Bescheid wissen als in grösseren Unternehmen (zwischen 30%–33%).

Im Vergleich zur Europäischen Union, wo im Durchschnitt lediglich 22% angeben, die Löhne ihrer Kolleginnen und Kollegen zu kennen, sind die Ergebnisse aus der vorliegenden Untersuchung (37%) als hoch einzuschätzen (Eurobarometer 465, 2017, S. 11).

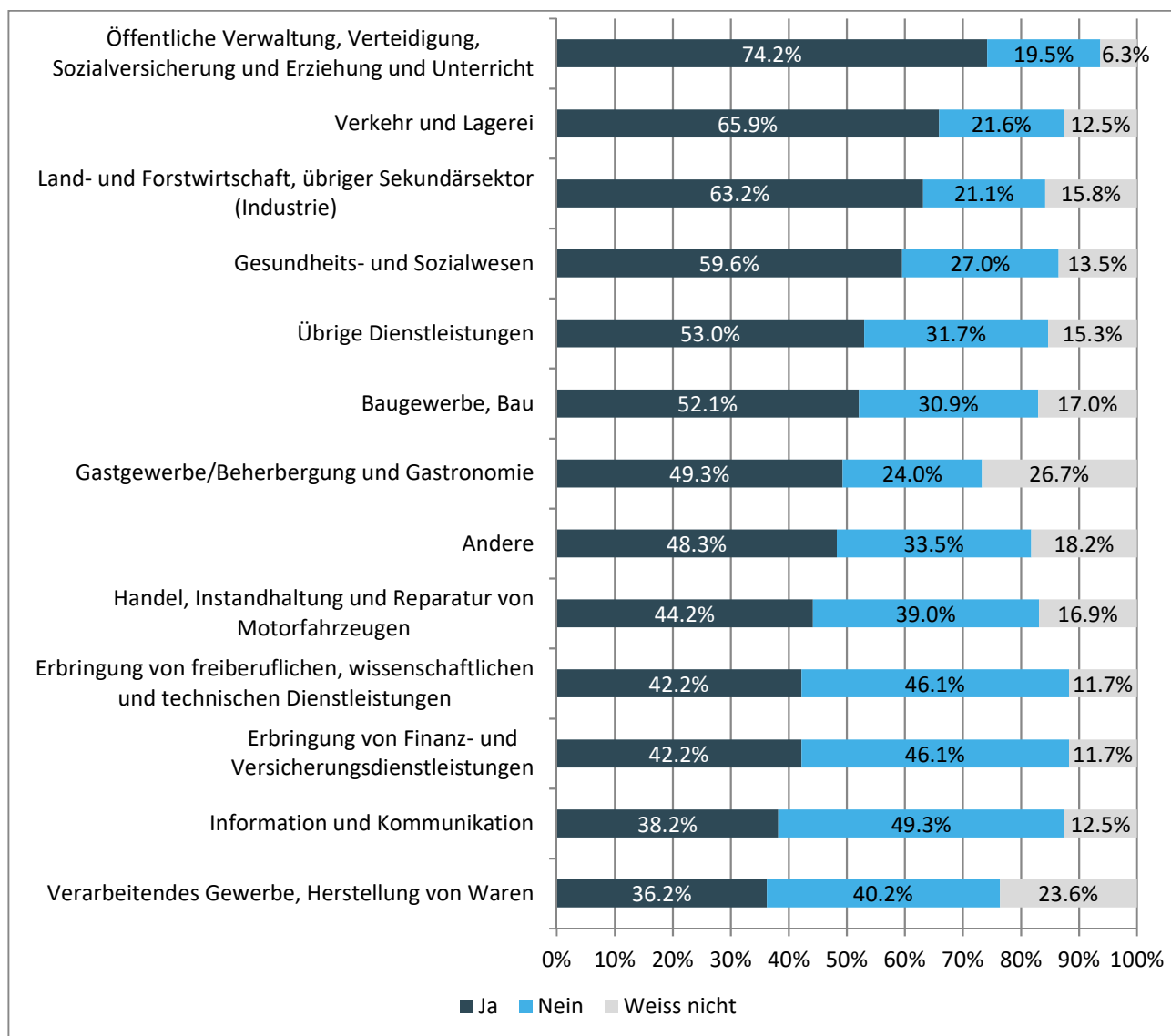
Abbildung 13 zeigt, wie viele erwerbstätige Personen in der Schweiz das Lohnsystem in ihrem Betrieb als transparent empfinden.

Abbildung 13: Wenn Sie an Ihr Unternehmen denken: Hat Ihr Betrieb ein nachvollziehbares Lohnsystem? (N=1852)

Gut die Hälfte der erwerbstätigen Personen in der Schweiz berichtet von einem transparenten Lohnsystem in ihrem Unternehmen. Männer geben häufiger an (59%), in ihrem Unternehmen ein transparentes Lohnsystem zu haben, als Frauen (46%).

Bezüglich der **Unternehmensgrösse** zeigt sich, dass Mitarbeitende von kleinen Unternehmen am häufigsten (zu 65%) angeben, ein nachvollziehbares Lohnsystem zu haben.

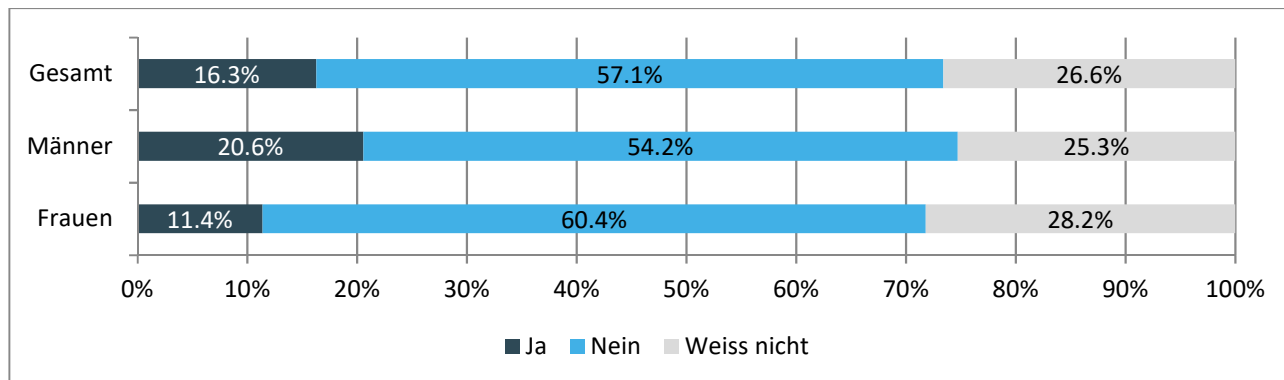
Abbildung 14 verdeutlicht, dass es innerhalb der verschiedenen **Branchen** z. T. beträchtliche Unterschiede bei der Verbreitung transparenter Lohnsysteme gibt.

Abbildung 14: Wenn Sie an Ihr Unternehmen denken: Hat Ihr Betrieb ein nachvollziehbares Lohnsystem? (nach Branche, N=1848)

Am häufigsten geben Personen aus der öffentlichen Verwaltung, aus dem Verkehrswesen sowie aus der Landwirtschaft/übriger Industrie (63%–74%) an, in ihrem Betrieb ein transparentes Lohnsystem zu haben. Am seltensten attestieren Beschäftigte aus den Branchen Information und Kommunikation sowie verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren (36%–38%) ihrem Unternehmen ein solches System.

Abbildung 15 zeigt den Anteil an erwerbstätigen Personen, welche angeben, dass in ihrem Unternehmen bereits einmal Lohnanalysen durchgeführt wurden.

Abbildung 15: Hat Ihr Betrieb schon einmal Lohnanalysen durchgeführt? (N=1852)



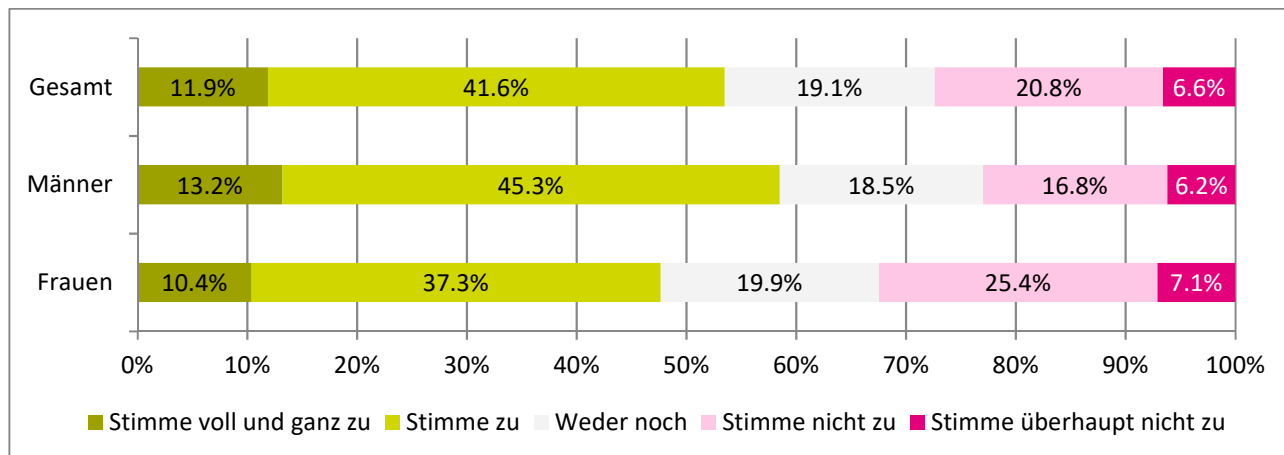
16% der erwerbstätigen Personen in der Schweiz geben an, dass in ihrem Unternehmen bereits Lohnanalysen durchgeführt wurden. Männer geben häufiger (21%) als Frauen (11%) an, dass in ihrem Unternehmen bereits Lohnanalysen durchgeführt wurden.

Bezüglich *Unternehmensgrösse* zeigt sich, dass Mitarbeitende von kleinen Betrieben (bis 9 und 10–49 Mitarbeitende) am seltensten von durchgeführten Lohnvergleichsanalysen berichten.

2.5 Lohnzufriedenheit und Lohnverhandlung

Wie zufrieden sind die Befragten mit eigenen Entlöhnung und haben sie schon über ihren Lohn verhandelt? Die Abbildung 16 zeigt die Ergebnisse auf die entsprechenden Fragen.

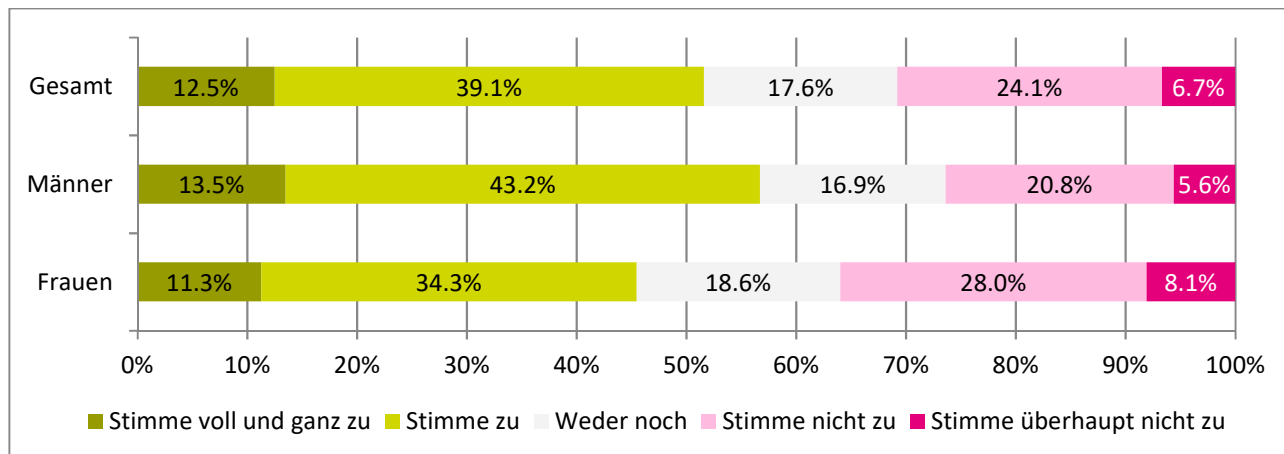
Abbildung 16: Wie sehr stimmen Sie der Aussage „Ich bin mit meinem Lohn zufrieden“ zu? (N=1837)



Frauen sind mit dem eigenen Lohn insgesamt weniger zufrieden als Männer.

Abbildung 17 stellt dar, wie sehr der erhaltene Lohn als der eigenen Leistung entsprechend eingeschätzt wird.

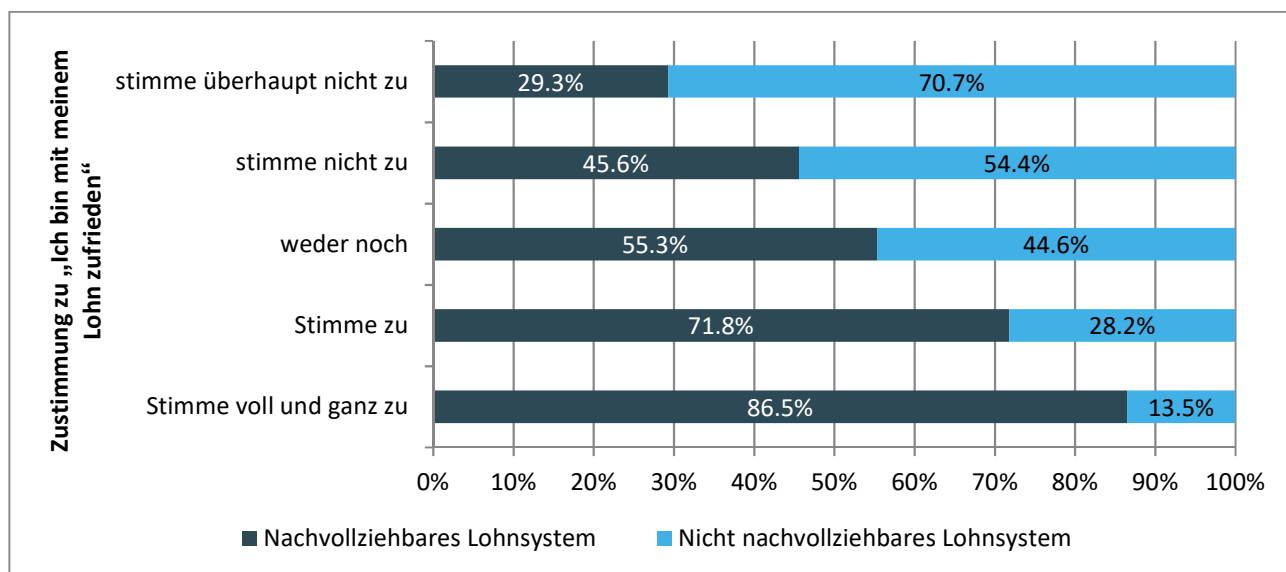
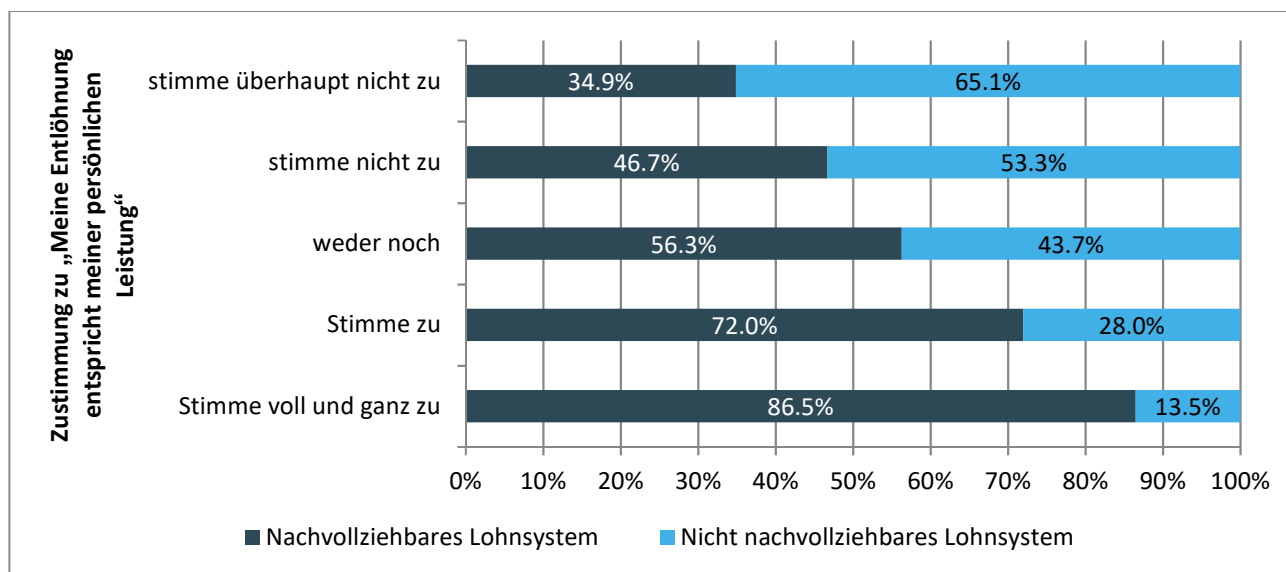
Abbildung 17: Wie sehr stimmen Sie der Aussage „Meine Entlöhnung entspricht meiner persönlichen Leistung“ zu? (N=1824)



Gut jede dritte in der Schweiz erwerbstätige Frau und jeder vierte Mann nimmt den eigenen Lohn als nicht der erbrachten Leistung entsprechend wahr.

Insgesamt sind 31% der erwerbstätigen Personen in der Schweiz der Meinung, dass ihr Lohn nicht ihrer persönlichen Leistung entspricht. Bei den Frauen ist dieser Wert mit 36% höher als bei den Männern (26%).

Analysen über den **Zusammenhang von transparenten Lohnsystemen und der Wahrnehmung des eigenen Lohnes** zeigen, dass transparente Lohnsysteme einen Einfluss auf die Einschätzung des eigenen Lohns haben:

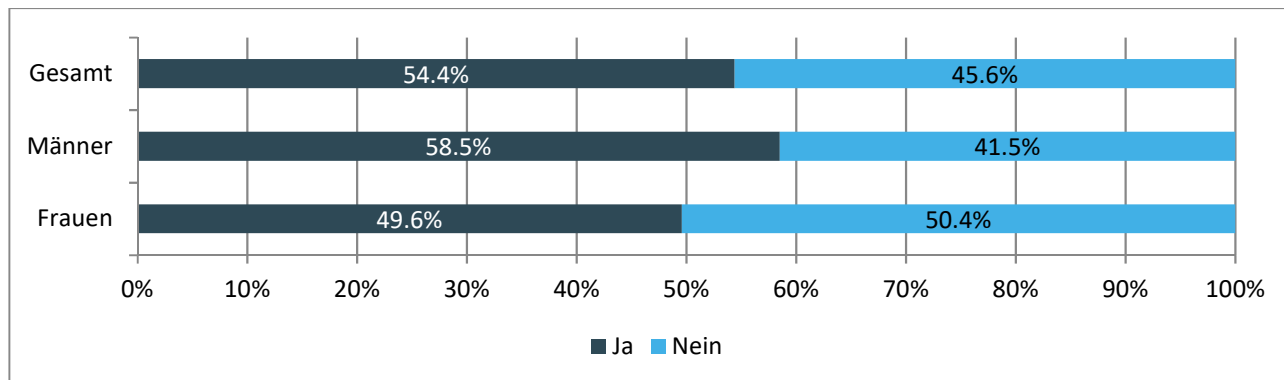
Abbildung 18: Zusammenhang zwischen transparentem Lohnsystem und Lohnzufriedenheit**Abbildung 19:** Zusammenhang zwischen transparentem Lohnsystem und Meinung, Lohn entspricht der eigenen Leistung (N= 1576, 262 „weiss nicht“)

Personen in Unternehmen mit einem transparenten Lohnsystem sind mit ihrem Lohn zufriedener und häufiger der Meinung, die Entlohnung entspreche ihrer Leistung. Bei Frauen ist dieser positive Effekt eines transparenten Lohnsystems auf die Einschätzung der Angemessenheit des Lohnes noch stärker als bei Männern.

Von jenen Beschäftigten, die mit ihrem Lohn voll und ganz zufrieden sind, geben 87% an, in ihrem Unternehmen ein transparentes Lohnsystem zu haben. Von jenen, die überhaupt nicht mit ihrem Lohn zufrieden sind, arbeiten 29% in einem Unternehmen mit transparentem Lohnsystem.

Abbildung 20 zeigt, wie viele erwerbstätige Personen in der Schweiz schon einmal über ihren Lohn verhandelt haben.

Abbildung 20: Haben Sie schon einmal über Ihren Lohn verhandelt? (N=1813)

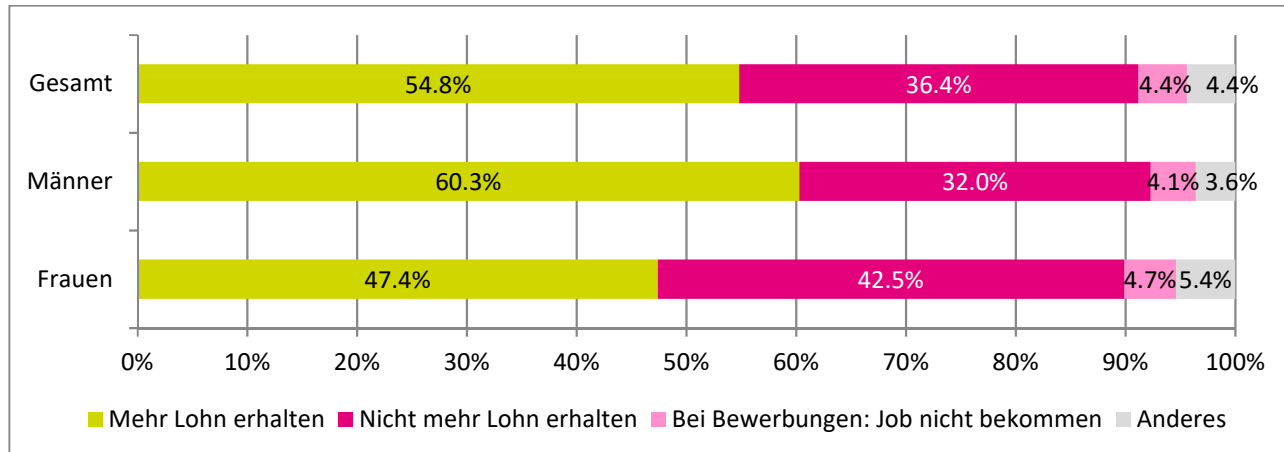


Knapp sechs von zehn Männer und fünf von zehn Frauen haben schon einmal über ihren Lohn verhandelt.

Insgesamt hat über die Hälfte der Erwerbsbevölkerung in der Schweiz schon einmal über ihren Lohn verhandelt, Männer häufiger als Frauen.

In der folgenden Abbildung 19 ist ersichtlich, bei wie vielen Personen die durchgeführte Lohnverhandlung erfolgreich war.

Abbildung 21: Was war das Ergebnis der Verhandlungen? (N=961)



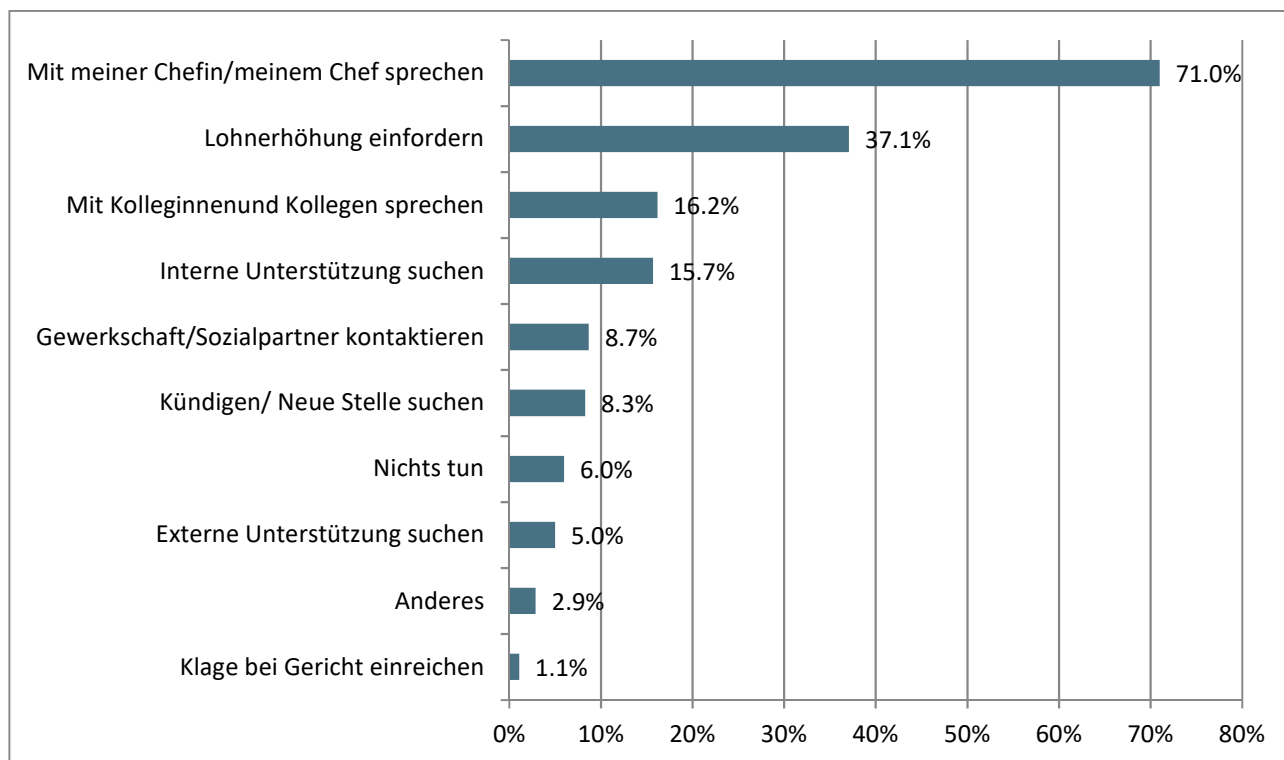
Frauen hatten bei der Lohnverhandlung weniger Erfolg als Männer.

Bei Männern wurde der Lohn in 60% der Fälle nach oben angepasst, bei Frauen in 47% der Fälle. 4.7% der Frauen und rund 4.1% der Männer verhandelten den Lohn erfolglos in Bewerbungsverfahren. Bei denen, die ihren Lohn verhandelt und danach die Stelle nicht bekommen haben, gibt es keinen Geschlechterunterschied.

2.6 Individuelle Handlungsmöglichkeiten bei Lohndiskriminierung

Ein weiteres wichtiges Thema der Befragung waren die Handlungsmöglichkeiten, welche die Erwerbstätigen in der Schweiz bei Lohndiskriminierung und Lohnungleichheiten sehen. Im Folgenden stehen zuerst die individuellen Handlungsmöglichkeiten im Fokus (Abbildung 20).

Abbildung 22: Angenommen, Sie stellen fest, dass Sie weniger verdienen als andere Mitarbeitende in derselben oder einer gleichwertigen Funktion: Was würden Sie tun? (Mehrfachantworten möglich, N=1852)

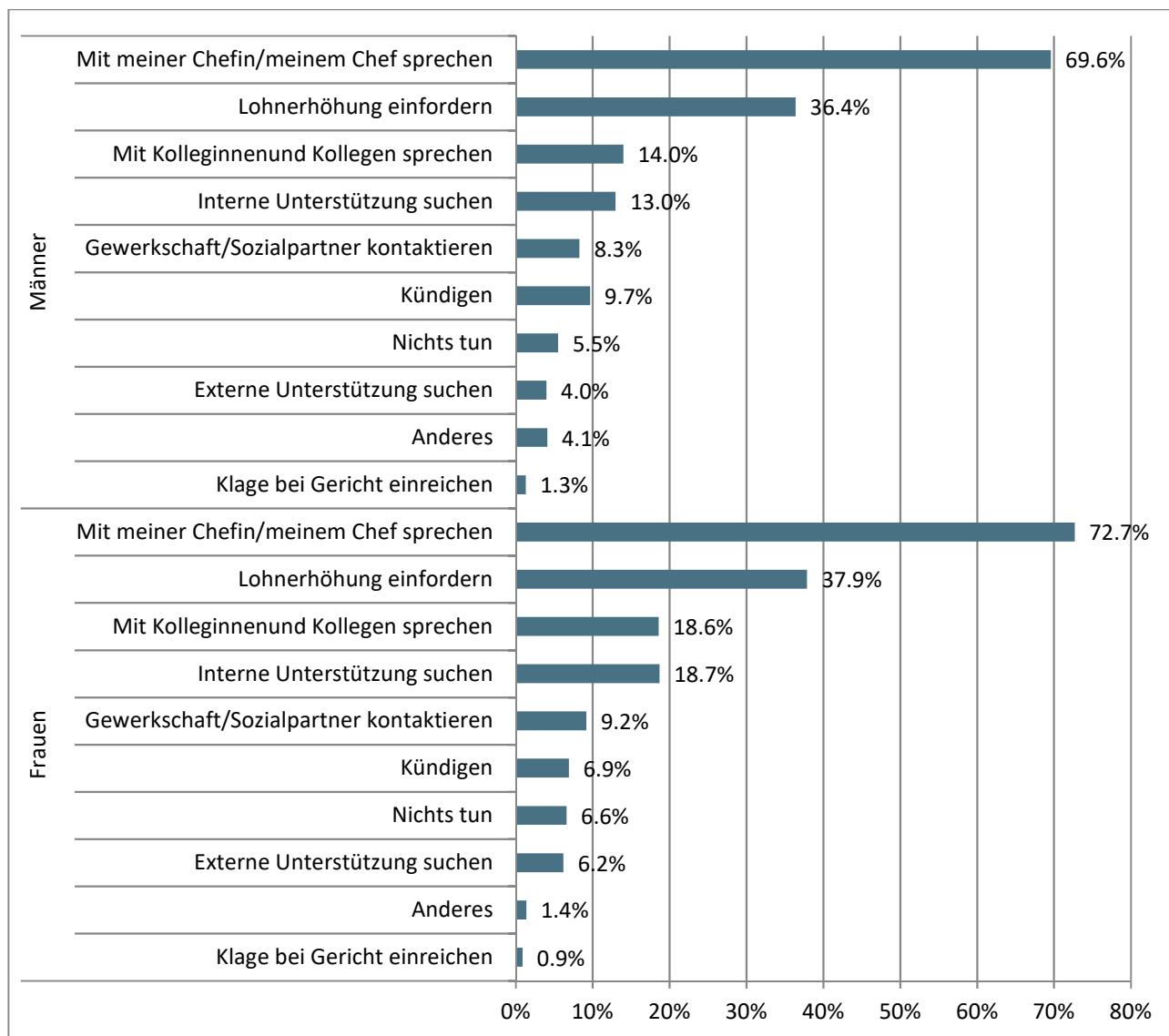


Die Beschäftigten in der Schweiz sehen am häufigsten das direkte Gespräch mit ihren Vorgesetzten (71%) und die Forderung nach einer Lohnerhöhung (37%) als die geeignete Handlungsmöglichkeit, wenn sie konkret von Lohn-diskriminierung betroffen wären. Besonders selten (1.1%) wird die Einreichung einer Klage bei Gericht in Betracht gezogen.

In der Kategorie Anderes (2.9%) formulierten die Befragten zusätzliche Handlungsmöglichkeiten. Zu etwa gleichen Teilen sind dies „Self-Improvement“ (bessere Arbeitsleistung bringen, Weiterbildung) und eine Überprüfung individueller Gründe für unterschiedliche Löhne.

Abbildung 23 zeigt die Zustimmung zu individuellen Handlungsmöglichkeiten aufgeschlüsselt nach Geschlecht.

Abbildung 23: Angenommen, Sie stellen fest, dass Sie weniger verdienen als andere Mitarbeitende in derselben oder einer gleichwertigen Funktion: Was würden Sie tun? (nach Geschlecht, Mehrfachantworten möglich, N=1851)



Frauen und Männer ziehen bei wahrgenommener Lohndiskriminierung ähnliche Handlungsmöglichkeiten in Betracht. Frauen geben etwas häufiger an, sich interne oder externe Unterstützung zu suchen oder mit Kolleginnen und Kollegen zu sprechen als Männer. Diese ziehen etwas häufiger eine Kündigung in Betracht.

2.7 Massnahmen für Lohngleichheit zwischen Frau und Mann

Um zu ermitteln, welche Bedeutung die erwerbstätigen Personen in der Schweiz der Verbesserung der Lohnungleichheit zumessen und welche Massnahmen hierfür in Betracht gezogen werden, ging der Fragebogen in zwei Schritten vor: Zuerst wurde offen gefragt, was man allgemein gegen Lohnungleichheit tun könnte. Danach wurde die Zustimmung zu konkreten, in der Öffentlichkeit diskutierten Massnahmen erfragt.

2.7.1 Offene Frage zur Verbesserung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann

Fast zwei Drittel der Befragten (64%) machten von der Möglichkeit Gebrauch, auf die Frage zu antworten, was man „ganz allgemein“ gegen Lohnungleichheit tun könnte. Insgesamt 11% der Befragten sprachen sich ausdrücklich gegen Massnahmen aus.

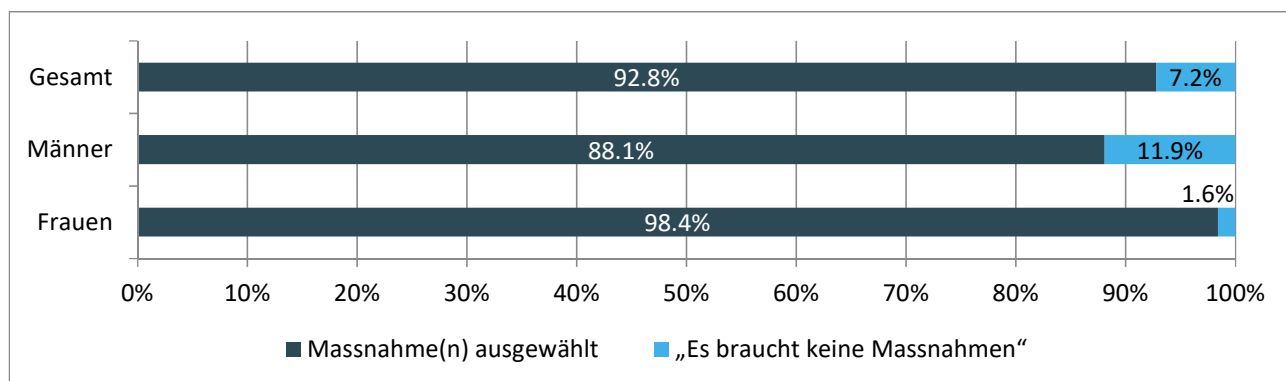
Die Palette an Vorschlägen in den Antworten ist breit. Sie betreffen Interventionsmöglichkeiten auf rechtlicher, gesamtarbeitsvertraglicher und betrieblicher Ebene, aber auch indirekt mit Lohnungleichheit assoziierte Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Am häufigsten werden Massnahmen zu Lohntransparenz, gesetzliche Lösungen oder die Einführung von nachvollziehbaren Lohnsystemen genannt. Darauf folgt eine Gruppe von Vorschlägen, die gleiche Löhne für beide Geschlechter postuliert, sei es für die gleiche Position oder für gleiche Ausbildung, Erfahrung und Leistung. Einige Befragte sehen Potenzial in einem breit verstandenen „Kulturwandel“, der so unterschiedliche Ansatzpunkte wie die Aufwertung typischer „Frauenarbeiten“ und der von Frauen verrichteten Arbeit, die Sensibilisierung von Männern und Vorgesetzten, ein geschlechtersensibles Bildungssystem oder die Stärkung und Ermütigung von Frauen umfasst. Einige der Befragten möchten auch nicht direkt mit dem Lohn verknüpfte Massnahmen umgesetzt wissen, wie etwa flexible Arbeitszeiten, externe Kinderbetreuung und Elternzeit.

Eine kleine Gruppe von Antwortenden (11% aller Befragten) hat sich mit unterschiedlichen Begründungen gegen Massnahmen ausgesprochen oder der Meinung Ausdruck verliehen, es gebe keine ungerechtfertigten Lohnunterschiede und somit keinen Handlungsbedarf. Diese Gruppe besteht zu gut 80% aus Männern. Sie empfehlen, nichts zu tun oder sehen Lohnungleichheit in der Verantwortung der Individuen. Seltener sprechen sie sich, oft mit Verweis auf die Wirtschaftsfreiheit, gegen staatliche Massnahmen aus.

Aufgrund der grossen Zahl und der Vielfalt der Antworten auf die offene Frage kann man schliessen, dass Lohnungleichheit unabhängig von der Umfrage als relevantes Thema im Bewusstsein der erwerbstätigen Personen in der Schweiz verankert ist.

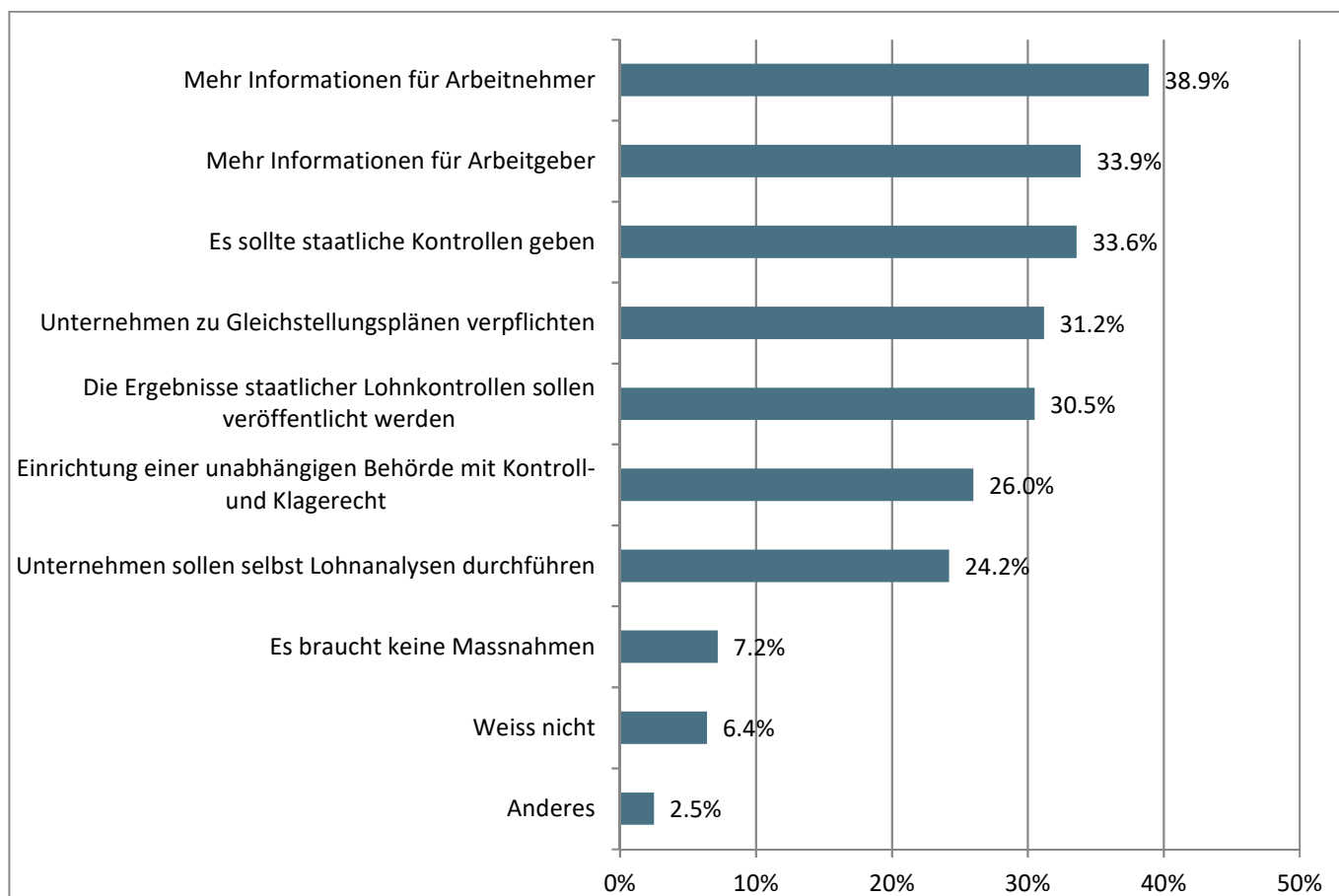
2.7.2 In der Öffentlichkeit diskutierte Massnahmen zur Förderung der Lohngleichheit

Im hinteren Teil der Befragung wurde die Zustimmung für acht konkrete, in der Öffentlichkeit viel diskutierte Instrumente erfragt. Dabei konnte jede als sinnvoll erachtete Massnahme ausgewählt werden (Abbildung 24). Alternativ konnte die Option „Es braucht keine Massnahmen“ gewählt werden.

Abbildung 24: Was denken Sie, welche Massnahmen sind sinnvoll, um Lohngleichheit zu erreichen? (N=1852)

93% der erwerbstätigen Personen in der Schweiz sprechen sich für Massnahmen zur Verbesserung der Lohngleichheit aus.

Insgesamt meinten hier 7.2% der befragten Erwerbstätigen, es bräuchte keine Massnahmen. Allerdings ist der Geschlechterunterschied frappant: Jeder achte Mann, aber nur jede 50. Frau hält Massnahmen zur Förderung der Lohngleichheit für unnötig. Alle anderen Befragten stimmen mindestens einer der genannten Massnahmen zu.

Abbildung 25: Was denken Sie, welche Massnahmen sind sinnvoll, um Lohngleichheit zu erreichen? (Mehrfachantworten möglich, N=1852)

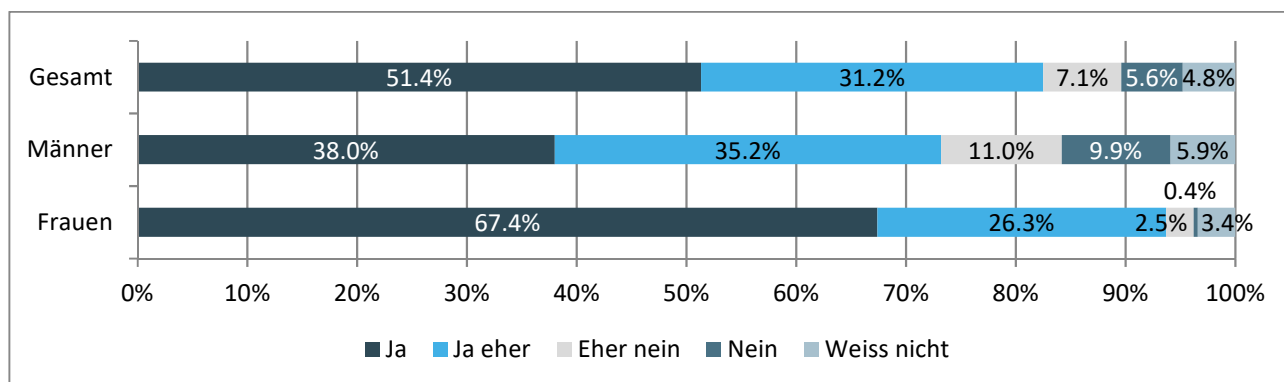
Um Lohngleichheit zu erreichen wird am häufigsten der Massnahme „mehr Informationen für Arbeitnehmende“ (39%), gefolgt von „mehr Informationen für Arbeitgebende“ und dem Durchführen von staatlichen Kontrollen (beide 34%) zugestimmt.

Von den Frauen werden staatliche Kontrollen am zweithäufigsten als sinnvoll erachtet (43%). Von Unternehmen selber durchgeführte Lohnanalysen finden 24% sinnvoll, insgesamt wird diese Massnahme am zweit seltensten gewählt.

2.8 Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes

Direkt auf die gesetzliche Regulierung zielte die Frage, ob das Gleichstellungsgesetz strikter umgesetzt werden müsste (Abbildungen 26 und 27). Eine repräsentative Online-Befragung von 300 Frauen in der Romandie (Qualinsight/Bilan, 2018) hatte im März 2018 ergeben, dass 97% der Befragten eine striktere Umsetzung befürworteten. Die Ergebnisse der vorliegenden landesweiten Befragung von Frauen und Männern geht in die gleiche Richtung. Abbildung 26 zeigt die Resultate zur strikteren Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes getrennt nach **Geschlecht**.

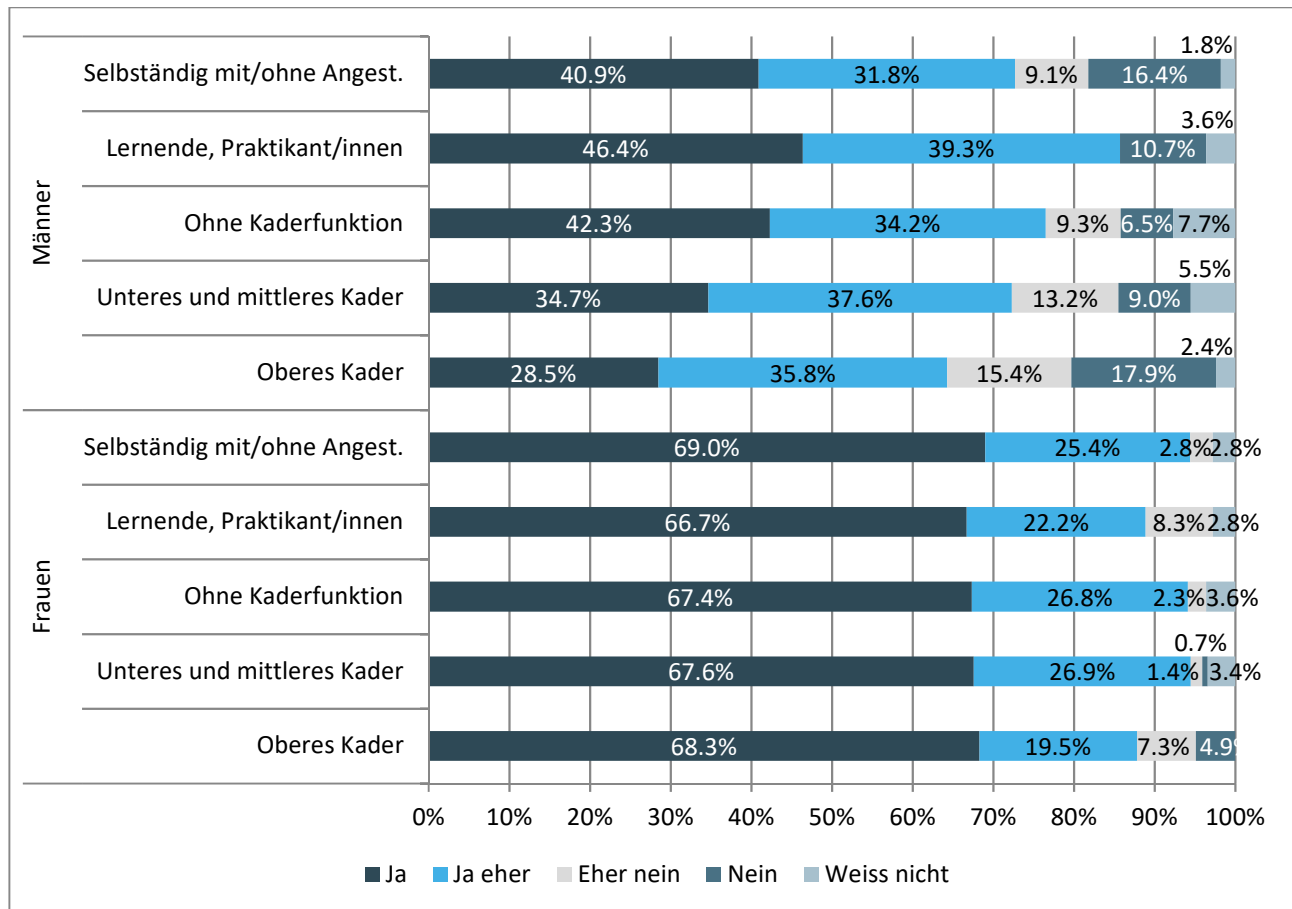
Abbildung 26: Sollte das Gleichstellungsgesetz im Bereich Lohn strikter umgesetzt werden? (nach Geschlecht, N=1852)



Mehr als acht von zehn der befragten Erwerbstätigen befürworteten eine striktere Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes im Bereich Lohngleichheit. Frauen sind mit 94% Zustimmung häufiger für eine (eher) striktere Umsetzung als Männer, bei welchen die Zustimmung aber immer noch 73% beträgt.

Weiter wurde untersucht, ob sich die Meinungen bezüglich einer strikteren Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes nach **Geschlecht** und **Position im Unternehmen** unterscheiden (Abbildung 27).

Abbildung 27: Sollte das Gleichstellungsgesetz im Bereich Lohn strikter umgesetzt werden? (nach Position im Unternehmen und Geschlecht, N=1851)



Es zeigt sich, dass Frauen einer strikteren Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes unabhängig von ihrer beruflichen Stellung stark zustimmen. Bei Männern nimmt diese Zustimmung mit steigender Position ab (Lernende und Praktikanten 86%, oberes Kader 64%).

2.9 Grossregionen

Schliesslich wurden für die wichtigsten Fragen zur Einschätzung und Wahrnehmung von Gleichstellung die Ergebnisse nach wirtschaftlichen Grossregionen aufbereitet. Tabelle 1 zeigt die Einschätzung, ob Gleichstellung in verschiedenen Bereichen erreicht ist nach Regionen aufgeschlüsselt. Die Grossregionen unterscheiden sich nur bei der Gleichstellung in der Ausbildung signifikant.

Tabelle 1: Denken Sie, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz erreicht ist? (nach Grossregion, N=1811–1831)

	Région lémanique (VD, VS, GE)	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	Nordwest- schweiz (BS, BL, AG)	Zürich (ZH)	Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	Zentral- schweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Ticino (TI)	Gesamt
Gleichstellung in der Familie ist erreicht	22.2%	26.9%	22.0%	24.4%	30.2%	24.4%	27.1%	25.1%
Gleichstellung in der Ausbildung ist erreicht*	13.1%	26.2%	30.6%	31.7%	26.3%	33.1%	17.6%	25.9%
Gleichstellung in der Politik ist erreicht	22.8%	21.5%	17.6%	17.1%	21.1%	20.0%	32.9%	20.6%
Gleichstellung am Arbeitsplatz ist erreicht	11.6%	13.7%	11.8%	10.8%	10.3%	11.3%	11.8%	11.7%
Gleichstellung in Führungspositionen ist erreicht	8.4%	10.0%	9.4%	9.8%	11.2%	8.1%	9.4%	9.6%

Alle Aussagen mit * unterscheiden sich signifikant nach Grossregionen.

Hier dargestellt ist der Anteil an Personen, welche die Gleichstellung in den genannten Bereichen als erreicht einschätzen (Antwort „Ja, auf jeden Fall“). Die Einschätzungen der erreichten Gleichstellung unterscheidet sich zwischen den **Grossregionen** nur geringfügig. Personen aus der Région lémanique schätzen die Umsetzung der Gleichstellung von Mann und Frau in sämtlichen Bereichen am schlechtesten und Personen aus der Region Ostschweiz am besten ein.

Die Tabelle 2 schlüsselt nach Regionen auf, ob sich die Befragten bereits einmal im Erwerbsleben aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert fühlten.

Tabelle 2: Haben Sie sich im Erwerbsleben schon einmal aufgrund Ihres Geschlechts benachteiligt gefühlt? (nach Grossregion, N=1849)

	Région lémanique (VD, VS, GE)	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	Nordwest- schweiz (BS, BL, AG)	Zürich (ZH)	Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Ticino (TI)	Gesamt
Schon einmal aufgrund des Geschlechts benachteiligt geföhlt	58.8%	54.8%	57.6%	59.4%	58.2%	56.9%	42.4%	56.8%

Alle Aussagen mit * unterscheiden sich signifikant nach Grossregionen.

Die Unterschiede zwischen den Grossregionen sind klein, nur im Tessin ist die Wahrnehmung mit 42% im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt von 57% viel tiefer.

Die gleiche Tendenz zeigt sich auch, wenn nach spezifischen beruflichen Diskriminierungserfahrungen gefragt wird, wie Tabelle 3 zeigt.

Tabelle 3: Wenn Sie an Ihre beruflichen Erfahrungen denken: Haben Sie sich bei den nachfolgenden Situationen schon einmal aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt gefühlt? (nach Grossregion, Mehrfachantworten möglich, N=1849)

	Région lémanique (VD, VS, GE)	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	Zürich (ZH)	Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Ticino (TI)	Gesamt
Weniger Lohn erhalten	19.4%	19.6%	22.0%	20.9%	28.4%	23.8%	14.1%	21.4%
Bestimmte Aufgaben zugeteilt bekommen*	10.3%	17.6%	13.5%	19.3%	15.1%	16.3%	9.4%	15.4%
Sexuelle Belästigung	9.7%	9.8%	9.8%	10.1%	6.9%	7.5%	7.1%	9.1%
Bei einer Anstellung benachteiligt worden	11.9%	13.7%	11.8%	15.3%	13.4%	16.9%	11.8%	13.6%
Durch Gestaltung der Arbeitsbedingungen benachteiligt worden	4.7%	7.1%	8.2%	9.0%	6.9%	8.1%	8.2%	7.4%
Nicht befördert worden*	8.4%	7.3%	6.5%	13.1%	8.6%	6.3%	7.1%	8.7%
Nicht/Zu besonders schlechten Bedingungen Weiterbildungen	2.5%	5.1%	4.1%	5.5%	5.6%	5.0%	1.2%	4.5%
Gekündigt worden	4.4%	2.4%	2.4%	3.3%	4.3%	4.4%	4.7%	3.5%
Anderes	2.5%	1.7%	2.0%	2.3%	0.4%	1.9%	2.4%	1.9%

Alle Aussagen mit * unterscheiden sich signifikant nach Grossregionen.

Deutlicher sind regionale Unterschiede bei der Frage, ob das Gleichstellungsgesetz strikter umgesetzt werden sollte. Aus Tabelle 4 ist ersichtlich, dass in der Genferseeregion Personen überdurchschnittlich eine striktere Umsetzung wünschen und diese Meinung auch pointierter ist (63% Ja-Antworten im Vergleich zum Durchschnitt von 51%).

Tabelle 4: Sollte das Gleichstellungsgesetz im Bereich Lohn strikter umgesetzt werden? (nach Grossregion, N=1849)

	Région lémanique (VD, VS, GE)	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	Zürich (ZH)	Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Ticino (TI)	Gesamt
Ja	62.5%	50.1%	47.3%	49.7%	49.6%	47.5%	48.2%	51.4%
Eher ja	25.3%	31.3%	32.7%	30.2%	36.6%	31.3%	37.6%	31.2%
Eher nein	3.4%	8.6%	8.6%	9.3%	5.6%	6.9%	5.9%	7.2%
Nein	5.3%	5.9%	.5%	5.5%	4.3%	7.5%	1.2%	5.5%
Weiss nicht	3.4%	4.2%	4.9%	5.3%	3.9%	6.9%	7.1%	4.7%

Unterschiede nach Grossregionen sind signifikant.

Schliesslich zeigt die regionale Aufschlüsselung der Zustimmung zu einzelnen Massnahmen grössere Unterschiede (Tabelle 5).

Tabelle 5: Was denken Sie, welche Massnahmen sind sinnvoll, um Lohngleichheit zu erreichen? (nach Grossregion, Mehrfachantworten möglich, N=1849)

	Région lémanique (VD, VS, GE)	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	Nordwest- schweiz (BS, BL, AG)	Zürich (ZH)	Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	Zentral- schweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Ticino (TI)	Gesamt
Mehr Informationen für Arbeitnehmer/innen	34.4%	42.5%	36.7%	37.9%	41.1%	39.4%	42.4%	38.9%
Mehr Informationen für Arbeitgeber/innen	31.6%	32.3%	36.3%	34.7%	35.8%	36.3%	31.8%	34.0%
Es sollte staatliche Kontrollen geben*	43.4%	33.0%	29.4%	31.7%	28.9%	27.5%	44.7%	33.6%
Unternehmen zu Gleichstellungsplänen verpflichten*	37.5%	35.2%	26.1%	28.1%	33.2%	29.4%	15.3%	31.2%
Die Ergebnisse staatlicher Kontrollen sollten veröffentlicht werden*	38.1%	31.5%	26.5%	28.6%	26.7%	24.4%	37.6%	30.4%
Einrichtung einer unabhängigen Behörde mit Kontroll- und Klagerecht*	34.1%	25.7%	22.4%	28.1%	21.1%	18.8%	24.7%	26.0%
Unternehmen sollen selbst Lohnanalysen durchführen*	16.3%	23.5%	26.5%	28.1%	25.9%	24.4%	27.1%	24.2%
Es braucht keine Massnahmen	5.3%	7.6%	8.2%	7.0%	6.9%	11.9%	2.4%	7.2%
Weiss nicht	8.4%	7.3%	6.5%	5.3%	6.0%	3.8%	3.5%	6.3%
Anderes	1.9%	2.7%	3.7%	2.0%	2.6%	3.8%	1.2%	2.5%

Alle Aussagen mit * unterscheiden sich signifikant nach Grossregionen.

3 Fazit

Die grosse Mehrheit der erwerbstätigen Personen in der Schweiz hält Gleichstellung noch nicht für erreicht. Die Mehrheit der erwerbstätigen Frauen fühlte sich bereits einmal beim Lohn diskriminiert. Folgerichtig sprechen sich 98% der befragten Frauen und 88% der Männer für Massnahmen zur Umsetzung von Lohngleichheit aus. Die Gleichstellung der Geschlechter kann auch in der Schweiz als zentrales gesellschaftspolitisches Anliegen bezeichnet werden.

Literaturverzeichnis

Credit Suisse (2018): Credit Suisse Jugendbarometer 2018. Generation Digital: Solidarität trotz Unsicherheit und Herausforderungen durch Wandel. <https://www.credit-suisse.com/media/assets/corporate/docs/about-us/responsibility/youth-barometer/youth-barometer-2018-final-report-international-de.pdf>

Europäische Union (2017): Special Eurobarometer 465 – Gender Equality 2017. <http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2154>.

Qualinsight/Bilan (2018): Résultat du sondage sur les conditions de travail des femmes actives en Suisse romande. Unveröffentlicht.

Anhang

A) Durchführung der Befragung

Der Fragebogen für die Untersuchung wurde von der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit im Juni 2018 entwickelt und detailliert mit der Auftraggeberin abgestimmt. Dabei wurden diverse bestehende Untersuchungen gesichtet und wo möglich bereits getestete Fragestellungen übernommen. Für eine internationale Vergleichbarkeit wurden drei Fragen aus einem aktuellen „Eurobarometer“ (Special Eurobarometer 465, 2017) zur Gleichstellung adaptiert. Es handelt sich dabei um die Fragen zur gesetzlichen Verankerung der Lohngleichheit, die Wahrnehmung von Lohnungleichheit sowie die Einschätzungsfrage, inwieweit Gleichstellung in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft erreicht sei. Hierzu gilt es jedoch zu beachten, dass beim Eurobarometer eine Befragung der gesamten erwachsenen Bevölkerung und nicht nur der Erwerbstätigen erfolgt.

Bei der Konstruktion des Fragebogens wurde beachtet, dass Diskriminierungserfahrungen häufig nicht als solche bewusst sind und eigene Diskriminierung tabuisiert sein kann. Es wurde daher der Bezugsrahmen „Chancengleichheit am Arbeitsplatz“ gewählt und Aspekte des Themas wurden aus verschiedenen Perspektiven (eigene Erfahrungen, Beobachtungen, Einschätzungen) erfragt.

Der Fragebogen wurde im Juli 2018 von 25 Personen getestet. Anhand der ausgefüllten Bögen, Anmerkungen und z. T. persönlichen Rückmeldungen wurde der Bogen durch das Projektteam mehrfach überarbeitet.

Die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit hat die gfs.bern ag mit der Durchführung der Befragung betraut. Sie wurde zwischen dem 20. Juli und dem 6. August 2018 über das Online-Befragungssystem NEBU von gfs durchgeführt.

Der Fragebogen lag in den Sprachen Deutsch, Italienisch und Französisch vor. Befragt wurde in allen Sprachregionen.

B) Stichprobe und Datenkontrolle

Für das Projekt wurde eine repräsentative Stichprobe (N=1852) der erwerbstätigen Personen in der Schweiz (erwerbstätig oder arbeitssuchend) zwischen 18 und 65 Jahren gezogen. Insgesamt wurden 844 Frauen und 1007 Männer befragt; eine Person machte von der Antwortmöglichkeit „inter/nicht-binär/divers“ Gebrauch. Die Stichprobenziehung erfolgte aus dem Online Panel der Firma gfs Switzerland mit random quota. Quotiert wurde auf die Grossregionen (Région lémanique, Espace Mittelland, Nordwestschweiz, Zürich, Ostschweiz, Zentralschweiz, Tessin) und Geschlecht interlocked, um das Geschlechterverhältnis der Erwerbstätigen in diesen Regionen abzubilden. Der Stichprobenfehler liegt je nach Basisverteilung bei maximal ± 2.3 Prozentpunkten. Der Datensatz wurde auf Basis der realen soziodemographischen Struktur validiert und für die Auswertung nach Grossregion und Geschlecht auf die korrekte Verteilung zurückgewichtet. Durch die Gewichtung der Daten repräsentiert die

Stichprobe alle erwerbstätigen oder erwerbssuchenden Männer und Frauen inkl. der Selbständigen aus allen sieben Grossregionen.

C) Hinweise zu den verwendeten statistischen Kennzahlen

Im vorliegenden Bericht wurde zu Gunsten der Lesefreundlichkeit auf die Aufführung von statistischen Kennzahlen verzichtet. Wenn nicht anders angegeben, sind die berichteten Unterschiede signifikant. Als statistisch signifikant wurden alle Resultate $p < .050$ angesehen. So sind Unterschiede z. B. nach Alter, Region oder Bildungsstand fast durchgängig nicht signifikant.

D) Fragebogen

	Deutsch	Französisch	Italienisch
a.0	Wählen Sie Ihre Sprache.	Sélectionnez votre langue.	Selezioni la sua lingua.
	In dieser Umfrage geht es um Einstellung und Erfahrungen zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Wenn Sie nach wenigen Fragen zu unserer Zielgruppe gehören, dauert die Befragung etwa 10 Minuten	La présente enquête vise à recueillir votre point de vue et votre expérience concernant l'égalité des chances sur le lieu de travail. Si vous correspondez au groupe cible, l'enquête durera environ 10 minutes.	Il presente sondaggio è dedicato all'atteggiamento e alle esperienze in materia di pari opportunità sul posto di lavoro. Dovrà rispondere ad alcune domande per verificare di rientrare nel nostro gruppo target. In caso affermativo, il sondaggio durerà circa 10 minuti.
a.1	Wie alt sind Sie? ... Jahre	Quel âge avez-vous? ... ans	Quanti anni ha? ... anni
a.2	Sind Sie zur Zeit in der Schweiz erwerbstätig? * Als erwerbstätig gelten alle Personen, die als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer oder als Selbständige einer bezahlten Beschäftigung nachgehen. Ebenso zählen Personen, die ein geringes Beschäftigungsausmass aufweisen, nur vorübergehend beschäftigt sind, eine berufsbegleitende Ausbildung/Weiterbildung absolvieren oder im eigenen Familienbetrieb mithelfen, zu den Erwerbstätigen. Auch Personen, die aktuell nicht arbeiten, bei denen aber eine vertragliche Bindung zu einem Arbeitgeber besteht (z. B. Personen in Mutter- oder Vaterschaftsurlaub, Sabbatical, Militärdienst), gelten als erwerbstätig. Hier ist nur eine Antwort möglich. Ja. Nein, ich bin auf der Suche nach einer Erwerbstätigkeit. Nein, denn ich bin in Ausbildung Nein, denn ich führe den Haushalt bzw. betreue Kinder. Ich bin aus anderen Gründen nicht erwerbstätig.	Travaillez-vous en Suisse actuellement? * Par travail, on entend toute activité salariée ou indépendante rémunérée exercée par des personnes actives. Sont également considérées comme actives les personnes qui affichent un faible taux d'occupation, ne sont employées qu'à titre temporaire, suivent une formation/formation continue en cours d'emploi ou travaillent au sein de leur propre entreprise familiale. De même, les personnes qui ne travaillent pas actuellement mais possèdent une relation contractuelle avec un employeur (p. ex. personnes en congé maternité ou paternité, en congé sabbatique, au service militaire) sont considérées comme actives. Une seule réponse possible. Oui. Non, je cherche un emploi. Non, je suis une formation. Non, je m'occupe du ménage ou des enfants. Je suis sans emploi pour d'autres raisons.	Al momento esercita un'attività lavorativa in Svizzera? * Sono considerate persone che esercitano un'attività lavorativa tutti coloro che svolgono un'attività retribuita in qualità di lavoratori e lavoratrici dipendenti o autonomi. Il gruppo comprende anche coloro che presentano un grado occupazionale ridotto, sono solo temporaneamente occupati, frequentano un ciclo di formazione/perfezionamento parallelo all'attività professionale o prestano aiuto in seno all'impresa di famiglia. Anche le persone che al momento non lavorano, ma sono legate a un datore di lavoro per mezzo di un contratto (ad es. persone in congedo di maternità o paternità, anno sabbatico, servizio militare) sono considerate esercitanti un'attività lavorativa. Qui è possibile indicare una sola risposta. Sì. No, sono alla ricerca di un'attività lavorativa. No, in quanto sono in formazione. No, in quanto mi occupo dell'economia domestica e/o della cura dei figli. No, per altri motivi non esercito alcuna attività lavorativa.
a.3	In welchem Umfang sind Sie erwerbstätig? In welchem Umfang waren Sie zuletzt erwerbstätig? (offenes Feld) %	Quel est votre taux d'occupation? Quel était votre taux d'occupation dans le cadre de votre dernier emploi en date? (champ ouvert) %	Qual è il suo grado di occupazione? Qual è stato il suo ultimo grado di occupazione? (Campo di testo libero) %
a.4	In welcher Branche sind Sie erwerbstätig? In welcher Branche waren Sie zuletzt erwerbstätig? Hier können Sie nur eine Antwort geben. • Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren • Baugewerbe, Bau • Land- und Forstwirtschaft, übriger Sekundärsektor (Industrie)	Dans quel secteur travaillez-vous? Dans quel secteur avez-vous travaillé dans le cadre de votre dernier emploi en date? Une seule réponse. • Industrie manufacturière • Construction	Qual è il settore in cui esercita la sua attività lavorativa? Qual è stato l'ultimo settore in cui ha esercitato la sua attività lavorativa? Qui è possibile indicare una sola risposta. • Attività manifatturiere, produzione di beni • Costruzioni, edilizia

	- Handel, Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen - Verkehr und Lagerei - Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie - Information und Kommunikation - Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen - Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen - Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung und Erziehung/Bildungswesen - Gesundheits- und Sozialwesen - Übrige Dienstleistungen (sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung, sonstige Dienstleistungen, private Haushalte mit Hauspersonal, Herstellung und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für Eigenbedarf)	- Agriculture et sylviculture, autre activité du secteur secondaire (industrie) - Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles - Transports et entreposage - Hébergement et restauration - Information et communication - Activités financières et d'assurance - Activités spécialisées, scientifiques et techniques - Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire et enseignement - Santé humaine et action sociale - Autres activités (activités de services administratifs et de soutien, activités immobilières, art, spectacles et activités récréatives, autres activités de services, activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique, activités des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre)	- Agricoltura e silvicoltura, altro settore secondario (industria) - Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli - Trasporto e magazzinaggio - Servizi di alloggio e di ristorazione - Servizi di informazione e comunicazione - Attività finanziarie e assicurative - Attività professionali, scientifiche e tecniche - Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale, istruzione - Sanità e assistenza sociale - Altri servizi (attività amministrative e di servizi di supporto, attività immobiliari, attività artistiche, di intrattenimento e divertimento, altre attività di servizi, attività di famiglie e convivenze come datori lavoro per personale domestico, produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze)
a.5	Welche Stellung haben Sie im Unternehmen? Welche Stellung hatten Sie zuletzt im Unternehmen? Hier können Sie nur eine Antwort geben. Arbeitnehmer/in ohne Führungs-/Kaderfunktion Arbeitnehmer/in mit Führungsfunktion, unteres und mittleres Kader (z. B. Abteilungsleitung, Projektleitung) Arbeitnehmer/in mit Führungsfunktion, oberes Kader (z. B. Geschäftsleitung) Lernende/r, Praktikant/in Selbständig mit oder ohne Angestellte/n	Quel poste occupez-vous au sein de l'entreprise? Quel poste avez-vous occupé au sein de l'entreprise dans le cadre de votre dernier emploi en date? Une seule réponse. Employé-e sans fonction de direction/cadre Employé-e avec fonction de direction, cadre inférieur et moyen (p. ex. responsable de service, responsable de projet) Employé-e avec fonction de direction, cadre supérieur (p. ex. direction) Apprenti-e, stagiaire Indépendant-e avec ou sans employé-e-s	Qual è la sua posizione all'interno dell'azienda? Qual è stata la sua ultima posizione all'interno dell'azienda? Qui è possibile indicare una sola risposta. Lavoratore/trice senza funzioni direttive/di quadro Lavoratore/trice con funzioni direttive, quadro inferiore e medio (ad es. direzione di sezione, direzione di progetto) Lavoratore/trice con funzioni direttive, quadro superiore (ad es. direzione amministrativa) Apprendista, tirocinante Lavoratore/trice autonomo/a con o senza dipendenti
a.6	In welcher Region der Schweiz sind Sie erwerbstätig? In welcher Region der Schweiz waren Sie zuletzt erwerbstätig? Région lémanique (VD, VS, GE) Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU) Nordwestschweiz (BS, BL, AG) Zürich (ZH) Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG) Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG) Ticino (TI)	Dans quelle région de Suisse travaillez-vous? Dans quelle région de Suisse avez-vous travaillé dans le cadre de votre dernier emploi en date? Région lémanique (VD, VS, GE) Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU) Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG) Zurich (ZH) Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG) Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG) Tessin (TI)	In quale regione svizzera esercita la sua attività lavorativa? Qual è stata l'ultima regione svizzera in cui ha esercitato la sua attività lavorativa? Regione del Lemano (VD, VS, GE) Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU) Svizzera del Nord-Ovest (BS, BL, AG) Zurigo (ZH) Svizzera orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG) Svizzera centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG) Ticino (TI)
a.7	Wie viele Mitarbeitende hat das Unternehmen, in dem Sie arbeiten? Wie viele Mitarbeitende hat das Unternehmen, in dem sie zuletzt gearbeitet haben? Denken Sie an alle Unternehmensteile/Filialen/Niederlassungen. 1–9 10–49 50–249	Combien de collaboratrices et collaborateurs compte l'entreprise dans laquelle vous travaillez? Combien de collaboratrices et collaborateurs compte l'entreprise dans laquelle vous avez travaillé dans le cadre de votre dernier emploi en date? Pensez à toutes les divisions/succursales de l'entreprise. 1–9 10–49	Quanti collaboratori ha l'azienda in cui lavora? Quanti collaboratori aveva l'ultima azienda in cui ha lavorato? Pensi a tutte le sezioni dell'azienda/filiali/succursali. 1–9 10–49 50–249 250–999 1000+

	250-999 1000+	50-249 250-999 Au moins 1000	
a.8	Ich bin - eine Frau. - ein Mann. - inter/nicht-binär/divers.	Je suis - une femme. - un homme. - inter/non binaire/divers.	Sono: - donna. - uomo. - intersessuale/non binario/vario.
a.9	Ich lebe ... allein. ... allein mit Kind/ern. ... mit Partner/in. ... mit Partner/in und Kind/ern. Weiteres (offenes Feld)	Je vis ... seul-e. ... seul-e avec un ou plusieurs enfants. ... avec mon/ma partenaire. ... avec mon/ma partenaire et un ou plusieurs enfants. Autre (champ ouvert)	Vivo: ... da solo/a. ... da solo/a con uno o più figli. ... con il mio/la mia partner. ... con il mio/la mia partner e uno o più figli. Altro (campo di testo libero)
a.10	Was ist Ihre höchste Ausbildung? - Keine - Primar-Real-Sekundarschule - Berufslehre-Berufsschule-KV-Gewerbeschule - Maturitätsschule, Gymnasium, LehrerInnenseminar, Berufsmaturität - Höhere Fach- oder Berufsausbildung, Kunstgewerbeschule - Höhere Fachschule z. B. HTL, HWV - Technische Hochschulen (ETH), Fachhochschule (FHS) - Universität - weiss nicht - keine Antwort	Quel est votre niveau de formation le plus élevé? - Aucun - Ecole primaire-secondaire - Apprentissage-école professionnelle-apprentissage de commerce-école des métiers - Ecole de maturité, lycée/gymnase, école normale, maturité professionnelle - Formation technique ou professionnelle supérieure, école des arts appliqués - Haute école spécialisée, p. ex. école technique supérieure, école supérieure d'économie et de gestion - Ecole polytechnique fédérale (EPF), haute école spécialisée (HES) - Université - Je ne sais pas - Aucune réponse	Qual è il più alto grado di istruzione che ha ottenuto? - Nessuno - Scuola primaria/secondaria di primo grado - Formazione professionale/scuola professionale/scuola di commercio/scuola professionale artigianale industriale - Scuola di maturità/liceo/scuola magistrale/maturità professionale - Formazione specializzata o professionale superiore/scuola di arti applicate - Scuola specializzata superiore z. B. STS, SSQEA - Politecnici federali (PF)/scuola universitaria professionale (SUP) - Università - Non lo so - Nessuna risposta
	Im Folgenden geht es um Einstellung und Erfahrungen zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz.	Ci-après, l'enquête porte sur votre point de vue et votre expérience concernant l'égalité des chances sur le lieu de travail.	Di seguito sono riportate domande relative all'atteggiamento e alle esperienze in materia di pari opportunità sul posto di lavoro.
b.1	Denken Sie, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz erreicht ist? ... in der Familie ... in der Politik ... in der Ausbildung ... am Arbeitsplatz ... bei Führungspositionen in Unternehmen und Organisationen ja, auf jeden Fall – ja, teilweise – nein, nicht wirklich – nein, überhaupt nicht – weiss nicht	Pensez-vous que l'égalité des sexes est atteinte en Suisse? ... dans la famille ... en politique ... dans la formation ... sur le lieu de travail ... aux postes de direction des entreprises et organisations oui, tout à fait – oui, en partie – non, pas vraiment – non, pas du tout – je ne sais pas	Ritiene che in Svizzera sia stata raggiunta la parità dei sessi? ... in famiglia ... nella politica ... nella formazione ... sul posto di lavoro ... nelle posizioni dirigenziali delle aziende e delle organizzazioni assolutamente sì – sì, in parte – no, non del tutto – assolutamente no – non lo so
b.2	Was denken Sie: Ist das Prinzip «Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer» in der Schweiz im Gesetz verankert? Ja.	Pensez-vous que le principe «un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale pour les femmes et les hommes» est ancré dans la loi en Suisse? Oui.	Esprima la sua opinione: il principio dell'«eguale retribuzione a parità di prestazioni e per prestazioni di egual valore di uomini e donne» è sancito dalla legge svizzera? Sì.

	Nein. Weiss nicht.	Non. Je ne sais pas.	No. Non lo so.
b.3	Wenn Sie an Ihre beruflichen Erfahrungen denken: Haben Sie sich bei den nachfolgenden Situationen schon einmal aufgrund Ihres Geschlechts benachteiligt gefühlt? Mit Benachteiligung aufgrund des Geschlechts meinen wir auch wegen des Zivilstands, der familiären Situation oder bei Frauen wegen einer Schwangerschaft. Hier können Sie mehrere Antworten geben. Ich denke, dass ich wegen meinem Geschlecht schon einmal ... - ... bei einer Anstellung benachteiligt worden bin. - ... nicht oder zu besonders schlechten Bedingungen an Aus- und Weiterbildungen teilnehmen kann/konnte. - ... nicht befördert werde/wurde. - ... weniger Lohn erhalte/erhalten habe. - ... bestimmte Aufgaben zugeteilt bekomme/bekommen habe. - ... durch eine bestimmte Gestaltung meiner Arbeitsbedingungen benachteiligt werde/wurde. Das betrifft z. B. Arbeitspensum, Arbeitszeitregelung, zur Verfügung gestellte Ressourcen u. a. - ... durch sexistische Sprüche, anzügliche Blicke, aufdringliches Verhalten, pornografisches Material, Drohungen, sexuelle Übergriffe belästigt werde/wurde. - ... gekündigt wurde. - ... andere Benachteiligungen erfahren habe, und zwar (offenes Feld) - Ich habe mich noch nie wegen meinem Geschlecht benachteiligt gefühlt. - Ich habe mich schon bevorteilt gefühlt.	En pensant à vos expériences professionnelles, avez-vous déjà été désavantagé-e en raison de votre sexe dans les situations suivantes? Par désavantage en raison du sexe, on entend aussi tout désavantage fondé sur l'état civil, la situation familiale ou la grossesse. Plusieurs réponses possibles. J'ai déjà été confronté-e aux situations suivantes en raison de mon sexe ... - ... j'ai été désavantagé-e lors d'une embauche. - ... je ne peux pas/je n'ai pas pu participer à des formations et des formations continues, ou seulement dans des conditions particulièrement mauvaises. - ... je n'ai pas obtenu de promotion. - ... je perçois/j'ai perçu un salaire moins élevé. - ... on m'attribue/on m'a attribué certaines tâches. - ... je suis/j'ai été désavantagé-e par un aménagement donné de mes conditions de travail. Cela concerne p. ex. le taux d'occupation, les règles relatives au temps de travail, les ressources mises à disposition, etc. - ... je suis/j'ai été gêné-e par des propos sexistes, des regards déplacés, un comportement importun, du matériel pornographique, des menaces, des agressions sexuelles. - ... j'ai été licencié-e. - ... j'ai fait l'objet d'autres discriminations, à savoir (champ ouvert) - A ce jour, je n'ai jamais eu le sentiment d'avoir été désavantagé-e en raison de mon sexe. - J'ai déjà eu le sentiment d'avoir été avantagé-e.	Pensi alle sue esperienze professionali: si è mai sentito/a penalizzato/a sulla base del suo sesso in una delle situazioni seguenti? Con penalizzazione sulla base del sesso intendiamo anche quella sulla base dello stato civile, della situazione familiare o, per le donne, a causa di una gravidanza. Qui è possibile indicare più risposte. Ritengo che, a causa del mio sesso, ... - ... io sia stato/a penalizzato/a in occasione di un'assunzione. - ... mi sia (stato) impedito di prendere parte a formazioni/perfezionamenti, o le condizioni per la mia partecipazione siano notevolmente peggiorate. - ... mi sia stata negata una promozione. - ... io ricevo/abbia ricevuto una retribuzione inferiore. - ... determinati compiti mi siano (stati) assegnati. - ... io sia (stato/a) penalizzato/a attraverso una determinata strutturazione delle mie condizioni di lavoro. Ciò riguarda ad esempio il grado di occupazione, la regolamentazione degli orari di lavoro, le risorse messe a disposizione, ecc. - ... io sia (stato/a) molestato/a con affermazioni sessiste, sguardi fastidiosi, comportamenti molesti, materiale pornografico, minacce, aggressioni sessuali. - ... io sia stato/a licenziato/a. - ... io sia stato/a penalizzato/a in altro modo, ovvero: (campo di testo libero) - Non mi sono mai sentito/a penalizzato/a a causa del mio sesso. - Mi è capitato di sentirmi avvantaggiato/a.
b.4	Was denken Sie: Erhalten Frauen in der Schweiz für gleiche und gleichwertige Arbeit eher mehr, eher weniger oder gleich viel Lohn wie Männer? Eher mehr Lohn Eher weniger Lohn Gleich viel Lohn Weiss nicht	D'après vous, pour un travail égal ou de valeur égale les femmes perçoivent-elles en Suisse un salaire plutôt supérieur, plutôt inférieur ou égal à celui des hommes ? Salaire plutôt supérieur Salaire plutôt inférieur Salaire égal Je ne sais pas	Esprima la sua opinione: a parità di prestazioni e per prestazioni di uguale valore, le donne, in Svizzera, ricevono una retribuzione maggiore, inferiore o uguale a quella degli uomini? Generalmente, una retribuzione maggiore. Generalmente, una retribuzione minore. La stessa retribuzione. Non lo so.
b.5	Was meinen Sie: Was könnte man ganz generell tun, um die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern zu verringern? (offenes Feld)	D'après vous, que pourrait-on faire, de manière générale, pour réduire l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes? (champ ouvert)	Che cosa ne pensa? Che cosa si potrebbe fare, in generale, per ridurre le disparità di salario tra uomini e donne? (Campo di testo libero)
b.6	Wenn Sie an Ihr Unternehmen denken: Treffen die folgenden Aussagen zu oder nicht? Wenn Sie an das Unternehmen denken, in dem Sie zuletzt erwerbstätig waren: Treffen die folgenden Aussagen zu oder nicht?	S'agissant de votre entreprise, les affirmations suivantes sont-elles correctes? S'agissant de l'entreprise dans laquelle vous avez travaillé dans le cadre de votre dernier emploi en date, les affirmations suivantes sont-elles correctes?	Se pensa all'azienda in cui lavora: le seguenti affermazioni sono vere o false? Se pensa all'ultima azienda in cui ha lavorato: le seguenti affermazioni sono vere o false?

	a) Ich kenne die Löhne meiner unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen. b) Mein Betrieb hat ein nachvollziehbares Lohnsystem. c) Mein Betrieb hat schon einmal eine Lohnvergleichsanalyse durchgeführt und die Ergebnisse dem Personal mitgeteilt. d) Ich habe schon einmal den Verdacht gehabt, dass es in meinem Betrieb Lohndiskriminierung geben könnte. ja – nein – weiss nicht	a) Je connais les salaires de mes collègues directs. b) Mon entreprise possède un système salarial transparent. c) Mon entreprise a déjà réalisé une analyse de l'égalité salariale et a communiqué les résultats au personnel. d) J'ai déjà soupçonné une discrimination salariale éventuelle au sein de mon entreprise. oui – non – je ne sais pas	a) So a quanto ammonta la retribuzione dei miei colleghi e colleghe più vicini. b) La mia azienda ha un sistema di retribuzione trasparente. c) La mia azienda ha già svolto una verifica della parità delle retribuzioni, comunicandone i risultati al personale. d) Ho già avuto il sospetto che la mia azienda potesse operare delle discriminazioni a livello di retribuzione. si – no – non lo so
b.7	Bitte geben Sie an, wie sehr Sie mit den Aussagen übereinstimmen. Bitte geben Sie an, wie sehr Sie mit den Aussagen übereinstimmen. Denken Sie dabei an Ihre letzte Erwerbstätigkeit. a) Ich bin mit meinem Lohn zufrieden. b) Meine Entlohnung entspricht meiner persönlichen Leistung. stimme voll und ganz zu – stimme zu – weder noch – stimme nicht zu – stimme überhaupt nicht zu – weiss nicht	Veillez indiquer à quel point vous êtes d'accord avec les affirmations suivantes. Veillez indiquer à quel point vous êtes d'accord avec les affirmations suivantes en relation avec votre dernière activité professionnelle en date. a) Je suis satisfait-e de mon salaire. b) Mon salaire correspond à mes performances personnelles. tout à fait d'accord – d'accord – neutre – pas d'accord – pas du tout d'accord – je ne sais pas	Indichi quanto è d'accordo con le affermazioni seguenti. Indichi quanto è d'accordo con le affermazioni seguenti. Nel rispondere, pensi all'ultima attività lavorativa che ha esercitato. a) Sono soddisfatto/a della mia retribuzione. b) La mia retribuzione corrisponde alle mie prestazioni personali. assolutamente d'accordo – D'accordo – Né d'accordo, né in disaccordo – In disaccordo – Assolutamente in disaccordo – Non lo so
b.8	Ich habe schon einmal über meinen Lohn verhandelt. - ja - nein	J'ai déjà négocié mon salaire. - oui - non	Mi è già capitato di condurre trattative sulla mia retribuzione. - Sì - No
b.9	Was war das Ergebnis der Verhandlungen? - Der Lohn wurde nach oben angepasst. - Der Lohn wurde nicht angepasst. - Bei Bewerbungen: Ich habe die Stelle nicht erhalten. - Anderes, und zwar (offenes Feld)	Quel a été le résultat des négociations? - Mon salaire a été revu à la hausse. - Mon salaire est resté inchangé. - En cas de candidature: je n'ai pas obtenu le poste. - Autre, à savoir (champ ouvert)	Qual è stato l'esito delle trattative? - La retribuzione è stata modificata al rialzo. - La retribuzione non ha subito modifiche. - In caso di candidature: non ho ottenuto il posto. - Altro, specificare: (campo di testo libero)
b.10	Angenommen, Sie stellen fest, dass Sie weniger verdienen als andere Mitarbeitende in derselben oder einer gleichwertigen Funktion. Was würden Sie tun? Hier können Sie mehrere Antworten geben. - mit Kollegen und Kolleginnen sprechen - mit meinem Chef bzw. meiner Chefin sprechen - Lohnerhöhung einfordern - intern Unterstützung suchen (z. B. Diversity-Stelle, Personalabteilung) - extern Unterstützung suchen (z. B. Schlichtungsstelle, Anwalt oder Anwältin) - Gewerkschaft kontaktieren - Klage bei Gericht einreichen - kündigen - nichts tun - anderes, nämlich (grosses offenes Feld) - weiss nicht	Imaginons que vous constatiez que vous gagnez moins que d'autres collaboratrices et/ou collaborateurs pour une fonction égale ou de valeur égale. Comment réagiriez-vous? Plusieurs réponses possibles. - j'en parlerais à mes collègues - j'en parlerais à mon chef ou à ma cheffe - je demanderais une augmentation - je chercherais un soutien interne (p. ex. organe de la diversité, service du personnel) - je chercherais un soutien externe (p. ex. service de médiation, avocat-e) - je contacterais le syndicat - je porterais plainte auprès du tribunal - je démissionnerais - je ne ferais rien - autre, à savoir (grand champ ouvert) - je ne sais pas	Ipotizziamo che lei si renda conto di guadagnare meno di altri collaboratori/trici che svolgono la sua stessa funzione o una funzione di pari valore: come si comporterebbe? Qui è possibile indicare più risposte. - Parlerei con i colleghi e le colleghe. - Parlerei con il mio/la mia superiore. - Chiederei un aumento della retribuzione. - Cercherei un supporto interno (ad es. ufficio per la diversità, ufficio del personale). - Cercherei un supporto esterno (ad es. servizio di conciliazione, avvocato/a) - Contatterei il sindacato. - Intenterei un'azione davanti a un giudice. - Mi licenzierei. - Non farei nulla. - Altro, specificare: (campo di testo libero) - Non lo so.

b.11	Sollte das Gleichstellungsgesetz im Bereich Lohn strikter umgesetzt werden? Ja – Eher ja – Eher nein – Nein – Weiss nicht	La loi sur l'égalité devrait-elle être mise en œuvre de manière plus stricte sur le plan salarial? Oui – Plutôt oui – Plutôt non – Non – Je ne sais pas	La Legge federale sulla parità dei sessi dovrebbe essere applicata in modo più stringente per quanto riguarda le retribuzioni? Sì – Tendenzialmente sì – Tendenzialmente no – No – Non lo so
b.12	In der Öffentlichkeit wird immer wieder über verschiedene Instrumente diskutiert, um Lohngleichheit zu erreichen. Was denken Sie, welche Massnahmen sind sinnvoll? Hier können Sie mehrere Antworten geben. - Mehr Informationen zu Lohngleichheit für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. - Mehr Informationen zu Lohngleichheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. - Unternehmen sollten selbst Lohnanalysen durchführen. - Es sollte staatliche Lohnkontrollen geben. - Die Ergebnisse dieser Lohnkontrollen sollten veröffentlicht werden. - Unternehmen sollten verpflichtet werden, Gleichstellungspläne zu machen. - Es sollte eine unabhängige Behörde geben, die Kontroll- und Klagerechte gegenüber Unternehmen hat. - Es braucht keine Massnahmen. - Anderes, und zwar (offenes Feld) - Weiss nicht.	Plusieurs outils en faveur de l'égalité salariale font l'objet d'un débat récurrent dans l'opinion publique. Qu'en pensez-vous, quelles mesures sont judicieuses? Plusieurs réponses possibles. - Informations supplémentaires sur l'égalité salariale pour les employeurs. - Informations supplémentaires sur l'égalité salariale pour les employé-e-s. - Les entreprises devraient mener des analyses salariales par leurs propres moyens. - Les pouvoirs publics devraient organiser des contrôles salariaux. - Les résultats de ces contrôles devraient être publiés. - Les entreprises devraient être obligées d'élaborer des plans en faveur de l'égalité. - Il devrait exister une autorité indépendante dotée d'un droit de contrôle et de recours vis-à-vis des entreprises. - Il ne faut aucune mesure. - Autre, à savoir (champ ouvert) - Je ne sais pas.	Il dibattito pubblico verte spesso sui diversi strumenti che permetterebbero di ottenere la parità di retribuzione. Secondo lei, quali misure sono appropriate? Qui è possibile indicare più risposte. - Maggiori informazioni sulla parità di retribuzione per datori e datrici di lavoro. - Maggiori informazioni sulla parità di retribuzione per lavoratori e lavoratrici. - Le aziende dovrebbero svolgere verifiche autonome delle retribuzioni. - Sarebbero necessari controlli statali. - I risultati di tali controlli dovrebbero essere pubblicati. - Le imprese dovrebbero essere obbligate a formulare progetti per la parità. - Dovrebbe essere istituita un'autorità indipendente con diritto di controllo e di azione rispetto alle aziende. - Non è necessaria alcuna misura. - Altro, specificare: (campo di testo libero) - Non lo so.
b.13	Haben Sie weitere Bemerkungen oder Anregungen zum Thema, die Sie uns gerne mitteilen möchten? (offenes Feld)	Avez-vous d'autres remarques ou suggestions à formuler à ce sujet? (champ ouvert)	Ha ulteriori osservazioni o suggerimenti che desidera comunicarci a proposito di questo tema? (campo di testo libero)
	Vielen Dank für Ihre Teilnahme!	Merci de votre participation!	Grazie per la partecipazione!