



Final scientific report NRP 60 “Gender Equality”

The Final scientific report may be drafted in English, French or German.

Project number: 4060-129080

Project title: Egalité des sexes: une idée suisse? L'égalité des chances à la SRG SSR: Institution nationale, régions linguistiques, programmation (de 1980 à aujourd'hui)

Main applicant (name): Ruth Hungerbühler

Further applicants (names): Nelly Valsangiacomo

Names of researchers financed by the SNSF:

PhD-Students:

Liese-Emanuelle Nobs

Victoria Franco Cabrera Grütter

Postdocs:

Other:

Maurizio Vogrig

Vincenzo Francolino

Annik-Noëlle Nobs

- 1. Objectives of the research project**
- 2. Research design, theoretical framework, methods and data**
- 3. Changes regarding the original research design**
- 4. Results**
- 5. Recommendations for policy makers and experts from the practical realm**
- 6. Contribution to key questions (only if required by the steering committee)**
- 7. Information to the Steering committee**
- 8. Implementation activities**

The 'hard facts' on the output of your project must be submitted via the Output-data container in mySNF.

In addition, we ask you for details on your implementation activities. Please give a description of the activity (workshop, event, exhibition, guideline, booklet), of the target group and the intended and estimated impact.

Please also indicate your planned implementation activities for the period after the project.

Hardcopies of relevant documents are to be handed in. Publications being published after the official end of the project are to be sent to the SNSF as soon as they appear in print.

9. Comments

10. Annex

1. Objectives of the research project

A travers l'étude de cas de la Société suisse de radiotélévision (SSR), ce projet analyse l'appropriation et l'application des mesures relatives à l'égalité dans un service public.

En effet, en raison de son statut d'institution de service public et en tant que plus importante organisation médiatique helvétique, la SSR a une fonction de modèle socioculturel et devrait donc être porteuse d'innovations dans le domaine de la politique d'égalité, en quelque sorte en tant qu'«early adopter»¹. Ce projet a donc comme objectif principal d'analyser la place des femmes et des hommes, l'égalité des chances et la politique d'égalité de la SSR au niveau de l'institution et des émissions, dans une période (1980-2013) qui voit la SSR passer du statut d'institution à celui d'entreprise, avec l'introduction d'une logique «de marché» dans un service public.

Plus spécifiquement, les questionnements principaux ont été :

1. Comment la SSR se rallie-t-elle à l'agenda politique suisse ?
2. A la SSR, la politique d'égalité a-t-elle aussi évolué de revendication politique spécifique (régime de droit) à élément de la politique managériale (régime d'opportunité économique) ?
3. Y a-t-il des différences dans les diverses régions linguistiques ?
4. L'évolution du discours social et politique sur l'égalité des chances se reflète-t-elle dans l'agenda-setting de la programmation ?
5. Dans l'évolution de l'agenda-setting de la programmation, remarque-t-on une sensibilité augmentée envers la présence de femmes en tant qu'interlocutrices des émissions d'information ?

Afin de répondre à ces questionnements, nous avons par conséquent travaillé sur deux plans d'analyse. Dans la première partie, il a été question de vérifier les politiques syndicales, en parallèle avec les mesures prises par la SSR concernant l'égalité entre collaboratrices et collaborateurs et de la façon dont elles ont été mises en œuvre tant à niveau quantitatif que qualitatif. Dans la deuxième partie, l'attention a été focalisée sur la production. Tout d'abord, il a été question de la façon dont la SSR a thématiqué sur la période considérée la question de l'égalité et de son niveau de prise en compte (auto-observation, à travers l'analyse des bases de données). Ensuite, nous avons analysé la présence des femmes dans les émissions de débats de l'actualité politique. Le choix s'est porté sur deux émissions qui permettent la comparaison entre la Suisse alémanique et la Suisse romande. Pour compléter l'analyse quantitative, nous avons aussi mené une analyse qualitative, en étudiant le discours de trois débats sur la situation de l'égalité dans les trois régions linguistiques, afin de comprendre comment radio et télévision présentent le thème de l'égalité au public pour en discuter.

¹ Il faut relever qu'en novembre 2013, le Conseil fédéral a proposé d'introduire un quota rose avec le but d'arriver à 30% de femmes d'ici 2020 dans les conseils d'administration des entreprises dans lesquels il a voix au chapitre (CFF, RUAG Holding AG, etc.).

2. Research design, theoretical framework, methods and data

Nos bases théoriques se situent à la croisée de l'histoire des médias, de l'histoire et de la sociologie du travail et des sciences des médias, avec le paradigme « genre » comme clé de lecture.

Depuis environ deux décennies, l'histoire de l'industrie culturelle s'est intéressée aux médias audiovisuels, englobant dans ses démarches des dernières années tant l'histoire de la programmation que les aspects institutionnels. Cette nouvelle perspective historique, présente dans la plupart des historiographies européennes (p.ex. Hickethier 1998, Briggs 1995), est aussi visible au niveau helvétique, notamment dans l'ouvrage collectif sur l'histoire de la radio suisse de langue italienne (Mäusli, 2009) et dans le troisième volume de l'histoire de la SSR (Mäusli/Steigmeier/Vallotton 2012).

Cet aspect diachronique de l'histoire de la programmation est enrichi par les sciences des médias qui, grâce à leur méthodologie quantitative et qualitative d'analyse du contenu, nous permettent d'observer la programmation sous l'angle d'une thématique spécifique, le « framing » du concept de l'égalité (Entman 1993), ainsi que de mieux approcher les logiques des agents médiatiques (Buonanno 2006).

La reconnaissance des recherches concernant la division sexuelle du travail et des professions (Ballmer-Cao 2000, Liebig et al. 2009, Rosende 2008, Maruani 2013) constitue pour nous une autre hypothèse théorique. La position des femmes dans l'organisation et avant tout le développement s'y rapportant au cours des 30 dernières années permet ainsi une déduction de l'efficacité des mesures mises en œuvre.

Le corpus documentaire

Cette recherche prend en considération trois groupes de sources, propres soit à la recherche historique soit à la recherche sociologique et des sciences des médias: les archives papier, les archives audiovisuelles, les témoignages.

Tout d'abord, les archives du siège central de la SSR (Berne) et des différentes Unités d'entreprise (UE), prises en considération dans la mesure du possible depuis les années 1970, nous ont permis d'évaluer les enjeux autour des décisions prises par rapport à la question de l'égalité entre hommes et femmes à l'intérieur de la SSR.

Le croisement systématique de ces sources (procès-verbaux, annuaires, statistiques du personnel, études internes, règlements, CCT, etc.) avec les bulletins syndicaux des trois régions linguistiques nous a permis d'analyser l'apport des partenaires sociaux dans la mise en place des politiques du personnel et de l'égalité des chances.

Les sources audiovisuelles, prises en considération entre 1980 et 2010, ont été analysées à la fois à travers les différentes bases de données radio-télévisuelles des UE² et les données spécifiques mises à disposition sur les sites Internet de la SSR. Ce double plan d'analyse nous

² FARO, DAS, SIRANAU, GESIWEB, CMM.

a permis d'observer non seulement l'évolution des thématiques et des acteurs, mais aussi la construction de la mémoire de la programmation radio-télévisuelle. Pour ce qui est de l'évolution des thématiques, nous avons procédé selon trois plans d'analyse. En premier lieu, les émissions télévisuelles d'information ont été étudiées selon une approche d'analyse systématique quantitative des sujets. En deuxième lieu, nous avons étudié le traitement de deux événements médiatiques (la grève des femmes, le 8 mars) par la télévision et la radio, afin de saisir les différences entre les deux médias. En troisième lieu, nous avons analysé les émissions télévisuelles de débat Arena et Infrarouge selon les thématiques, les modérateurs-modératrices et les invité.e.s. Puis, nous avons fait une *framing analysis* des débats de trois émissions sur l'état de l'égalité des chances en Suisse (Arena Schweizer Radio und Fernsehen (SRF), Infrarouge Radiotélévision suisse (RTS), Modem Radiotelevisione svizzera (RSI)).

Enfin, les entretiens compréhensifs (J.-C. Kaufmann, 1996) nous ont offert la perception des acteurs et ont complété les informations des sources écrites et audiovisuelles.

3. Changes regarding the original research design

Pas de changements.

4. Results

PREMIERE PARTIE:

LES DYNAMIQUES ENTRE LES ACTEURS PRINCIPAUX

Afin de cerner les différents enjeux qui sous-tendent l'élaboration et la mise en pratique d'une politique d'égalité entre hommes et femmes dans l'entreprise, nous avons analysé les dynamiques entre les acteurs principaux de notre recherche par rapport aux normes de l'Etat : la Société suisse de radiodiffusion et télévision (SSR), les partenaires sociaux et plus spécialement le Syndicat suisse des mass media (SSM), ainsi que, ponctuellement, l'attitude des collaborateurs et collaboratrices. La SSR est un cas d'étude intéressant de par son statut de service public national : elle couvre l'entier du territoire helvétique, ce qui permet des comparaisons entre les différentes régions linguistiques et culturelles, et offre aussi une ample proportion de professions, qu'elles soient définies « féminines », « masculines », mais aussi mixtes. Créé durant les années 1970, le SSM inscrit ses pratiques dans les revendications de gauche et négocie face à l'employeur les conditions de travail du personnel, lequel est parfois actif dans ces changements. En toile de fond, l'Etat dessine d'une part les contours structurels de l'entreprise (octroi de la concession), d'autre part il détermine le contexte politique général. Il s'agira donc de voir quelles sont les influences de chacun et comment les relations qui interviennent entre ces acteurs permettent ou non d'avancer sur la question de l'égalité.

Pour cela, nous avons eu recours à des sources issues de ces trois pôles. Grâce aux archives centrales de la SSR à Berne, nous avons pu déterminer les actions de l'entreprise en termes de politique d'égalité, principalement à travers des documents internes mais aussi par quelques sources publiées. Les bulletins syndicaux ainsi que des documents en lien avec la Commission femmes du SSM ou diverses actions organisées en faveur de l'égalité nous ont permis de retracer le volet syndical. Entre 1970 et 2010, plusieurs éléments sont à relever dans le contexte socio-politique au sujet de l'évolution du statut des femmes, s'inscrivant aussi dans une demande sociale forte en parallèle aux revendications féministes³. Il faut cependant souligner la difficulté d'application des différentes lois découlant notamment du choix de la part de l'Etat qui, jusqu'à nos jours, a privilégié une démarche volontaire et souple plutôt qu'une application très stricte⁴.

Au cours de nos recherches, nous avons constaté que la SSR fait face à ces évolutions socio-politiques en suivant une double temporalité : d'un côté elle réagit parallèlement aux impulsions étatiques ; de l'autre côté elle intègre son action dans l'évolution de la réflexion sur la réorganisation de l'entreprise et de sa politique du personnel. Nous distinguons donc trois phases dans l'évolution des activités en lien avec l'égalité dans l'entreprise. Une première

³ Citons notamment la création de la Commission fédérale pour les questions féminine (CFQF) en 1976, la mise sur pied de bureaux de l'égalité au niveau cantonal (dès 1979) et fédéral (1988), l'introduction de la Loi sur l'égalité (LEg) en 1996, et enfin celle de l'assurance-maternité en 2004.

⁴ Les dernières déclarations de Simonetta Sommaruga (novembre 2013) sur l'absence d'une amélioration claire dans les disparités salariales semblent cependant conduire à un changement de politique.

phase de réflexion (années 1970 – 1985), une deuxième phase d’institutionnalisation (1986-1991) puis une dernière phase de transformation mêlant des actions en faveur de l’égalité et un ralentissement fort (années 1990 et 2000).

1. Réactions à géométrie variable sous fond de restructurations de l’entreprise (1970-1985)

Depuis sa création en 1931, la SSR bénéficie d’une situation de monopole audiovisuel sur le territoire helvétique. Elle est toutefois soumise à une concurrence étrangère du fait des avancées technologiques, puis par la libéralisation des marchés radiotélévisuels étrangers. Durant les années 1980, une nouvelle philosophie de gestion des services publics se met en place, qui intègre la notion de rentabilité (Ritz 2009). De plus, le nouvel article constitutionnel sur la radio et la télévision (1984) brise le monopole SSR en accordant des concessions à d’autres diffuseurs helvétiques. Cet aspect justifie la réorganisation de l’entreprise dans le but d’optimiser ses ressources et de réduire ses dépenses, ce qui a des conséquences importantes sur le personnel (Schneider 2006).

Cette restructuration de l’organisation professionnelle et institutionnelle se fait par l’extérieur, via des entreprises qui se veulent spécialisées : à tour de rôle, elles proposent des centralisations et des décentralisations par rapport à la centrale de Berne. Un autre élément qui revient régulièrement est celui de la volonté de la part de la SSR d’une autonomie vis-à-vis de la Confédération. Parallèlement à ces réorganisations globales, l’entreprise envisage aussi des changements dans sa politique du personnel, secteur qui fait dès lors les frais de coupes budgétaires récurrentes, mais surtout d’une augmentation des contrats atypiques et à temps partiel. Auparavant, ce thème n’était pas véritablement traité en tant que tel, notamment du fait que la SSR se référait à la gestion du personnel en vigueur dans l’administration fédérale (Valsangiacomo 2012).

Engagé selon le modèle du fonctionnaire⁵, le personnel SSR est pendant longtemps soumis à des conditions de travail similaires à celles de l’administration fédérale. Dès sa création, l’entreprise reproduit les systèmes de genre en vigueur dans la société, et en particulier dans le monde du fonctionariat à l’encontre du personnel féminin marié (Schoeni 2012). Elle instaure ainsi l’idée d’un travail féminin d’appoint, formulé dans le premier règlement du personnel en 1935⁶. La tendance est à limiter le travail des femmes : d’une part les femmes qui se marient doivent démissionner dans les six mois et sont prétéritées dans l’obtention de

⁵ D’après la Loi fédérale sur le statut des fonctionnaires de 1927 (StF), ce modèle offrait notamment une garantie de l’emploi puisque le fonctionnaire était nommé pour une durée administrative ; de plus il bénéficiait de diverses indemnités (par exemple l’indemnité de résidence). Ce statut a été abrogé en 2000 en votation populaire, la loi de 1927 étant alors remplacée par la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers). Son but était de permettre aux employeurs de la Confédération plus de marge de manœuvre en s’alignant sur les normes en vigueur dans le privé : possibilité de conclure des Conventions collectives, « simple » sécurité de l’emploi au lieu d’une garantie, système salarial axé sur la prestation et le marché notamment. Voir le Message concernant la loi sur le personnel de la Confédération (LPers) du 14 décembre 1998, *Feuille fédérale*, 1999, vol. 2, pp. 1421-1476.

⁶ Archives centrales de la SSR, Direction générale (SSR_DG), Berne, A 023.04.01, *Décision du comité central du 10 janvier 1935*.

diverses allocations⁷, d'autre part les femmes ne peuvent pas être engagées dans une classe supérieure à la classe 8⁸ (Reymond 2000, 113). Dans les années 1970, un tournant important apparaît toutefois avec la thématisation sur plusieurs plans de la discrimination envers les femmes mariées. Une prise de conscience se fait au niveau de la politique fédérale⁹, tandis qu'à la SSR la Fédération des employés de la radio et de la télévision suisse (FERTS) revendique la suppression des discriminations envers les collaboratrices mariées¹⁰. Les revendications des féministes de la deuxième vague trouvent ainsi une résonance auprès d'acteurs de milieux divers, attestant que les années 1970-1980 sont une période de réflexion fructueuse pour la question des femmes.

1.1 Trois cercles d'influence : le féminisme, le syndicalisme et l'Etat

L'influence du féminisme se perçoit de deux manières à la SSR : d'une part des groupes de femmes engagées se constituent au sein des unités d'entreprise, d'autre part les associations féministes, bourgeoises principalement, suivent de près la programmation de la SSR et l'évolution de ses organes¹¹. Les membres des groupes internes sont des femmes en majorité issues des mouvements féministes de la seconde vague ; ces dernières essayent d'instaurer une réflexion sur les conditions de travail et la place des femmes dans l'entreprise¹².

Leur influence n'a pas de conséquences directes mais permet de lancer des discussions autour de ces aspects¹³. Il en va de même pour les associations féministes externes, qui demandent que les femmes soient interviewées dans tous les types d'émissions, et que les

⁷ « La femme mariée dont le conjoint est également au service de la SSR reçoit deux tiers de l'indemnité de résidence fixée pour le célibataire. La femme mariée dont le conjoint n'est pas au service de la SSR touche l'indemnité prévue pour le célibataire. » A noter que la différence de l'indemnité pour employés célibataires et employés mariés se montent à 400 francs (en faveur de ces derniers). *Annexe III de la Convention collective de travail de 1968*. Document mis à disposition par le SSM Zurich, que nous remercions.

⁸ Le Comité central s'arroge toutefois le droit de statuer au cas par cas pour d'éventuelles exceptions. Précisons encore qu'à chaque fonction est attribuée une classe avec des minima et maxima salariaux. Ainsi en 1938, les femmes se trouvent en classe 8 (secrétaires et comptables, 3600 à 6000.-), classe 10 (employées de chancellerie, 3000 à 4800.-) ou classe 11 (dactylographes 2700 à 4200.-). A cette époque, les employés hommes de chancellerie gagnent eux entre 4020 et 6600 par année. SSR_DG, A 023.04.01, *Classification du personnel dans les différentes classes de traitements. Nouvelle rédaction du §38 du Règlement administratif*, 14/15.09.1938.

⁹ Statut des fonctionnaires. Modification de la loi, *Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale*, 1972, vol. 1, p. 25-40. Notamment cette déclaration du Conseiller national genevois Guy Fontanet : « (...) la fonction féminine telle qu'elle est traitée par la loi n'est pas satisfaisante, d'autant plus que si l'on veut ratifier la convention européenne dite du travail — salaire égal pour un travail de même valeur — il faut commencer par épurer le statut des fonctionnaires des bribes de conceptions surannées qui s'y trouvent encore. »

¹⁰ Ceci concerne l'affiliation à la Caisse fédérale d'assurance, l'âge de la retraite, les diverses indemnités. SSR_DG, A 023.04.01, *Lettre de Jacques Vittori, secrétaire central AETS-FERS à la Direction générale SSR*, 28.08.1971.

¹¹ SSR_DG, A 023.04.03, *Lettre du directeur général de la SSR Stelio Molo à la présidente de la Fédération suisse des femmes protestantes*, 17.12.1979.

¹² Entretien avec B. Pour des raisons de confidentialité, nous avons attribué des lettres aléatoirement pour désigner les personnes que nous avons interviewées. Voir Partie 2, chapitre 2.

¹³ Par exemple en Suisse alémanique des représentantes des femmes des trois studios radio SRF écrivent au directeur pour souligner les difficultés d'accès au micro pour les femmes. Archives du SSM, Zurich, *Lettre à Andreas Blum*, 15.06.1988. Signe que ces idées font leur chemin, la télévision SRF mandate la Commission fédérale pour les questions féminines pour enquêter sur les femmes journalistes à la télévision (Heintz et Hermann, 1981).

collaboratrices SSR puissent travailler sur tous les types de production. Profitant de la réorganisation de la SSR dans les années 1970, elles proposent des candidates pour la nouvelle commission des programmes ; finalement, seules quatre femmes y sont présentes, sur un total de 30 personnes¹⁴. La représentation féminine au sein de cette commission avait par ailleurs fait l'objet d'un débat, puisqu'il avait été suggéré par un membre du Comité central que la moitié des représentants de la commission nationale des programmes soient des femmes – proposition rejetée par ledit Comité à 9 voix contre 2¹⁵.

Durant cette période, un autre facteur a une influence importante sur la SSR : le Syndicat Suisse des Mass média (SSM), créé en 1974. Ce dernier devient rapidement le partenaire principal des négociations. Souhaitant se détacher de l'employeur, le SSM est fondé sur la base d'un syndicat et non d'une association de personnel. Il a des attaches politiques plus marquées, à gauche, et est plus revendicateur que la FERTS. Pour affirmer son indépendance, il s'affilie par ailleurs à l'Union syndicale suisse. L'arrivée de ce nouvel acteur dans le champ des négociations instaure des relations d'un type nouveau entre l'employeur et ses partenaires sociaux. Ceci est renforcé par l'introduction du droit à la participation dans la Convention Collective de Travail (CCT) en 1975, qui donne la possibilité aux syndicats de ne plus être de simples organes consultatifs, mais d'exercer un pouvoir de codécision en ce qui concerne « l'élaboration et l'exécution de directives de caractère général en matière de politique du personnel, sous réserve des compétences des organes supérieurs de la SSR. »¹⁶ Enfin, le féminisme intègre aussi les structures du syndicat. Dès sa création, des femmes politisées dans la mouvance de la nouvelle gauche et sensibles aux questions féminines tentent de promouvoir l'égalité¹⁷ (Lenzin 2000). Elles demandent en 1978 la création d'une Commission féminine pour pouvoir discuter spécifiquement de ces questions. Après de vives discussions, la Commission est intégrée dans les statuts, au regret de certains membres masculins qui avaient l'impression qu'hommes et femmes se sentaient égaux dans le syndicat¹⁸. Les femmes représentent alors 25% des effectifs du SSM et vont rapidement atteindre des postes importants : dès le début des années 1980, les postes de secrétaires centrales et de présidentes sont occupés par des femmes, tant au SSM qu'à la FERTS.

Les impulsions féministe et syndicale poussent la SSR à réfléchir sur la façon dont elle distingue les hommes et les femmes dans l'entreprise. On entre alors dans les prémices d'une négociation continue entre syndicats et employeur, d'un aller-retour permanent entre le bas et le haut. Après la demande de la FERTS de supprimer les discriminations envers les femmes mariées, les syndicats demandent aussi à ce que l'égalité soit partie intégrante de la CCT. Ce sera le cas en 1975, où parallèlement au droit à la participation, un préambule stipule l'égalité des droits pour tous les employés, indépendamment de leur sexe, leur origine géographique et linguistique, ainsi que leur appartenance politique et religieuse. Il s'agit d'un premier pas, mais l'accent n'est pas mis uniquement sur les femmes ; l'égalité est noyée

¹⁴ Au sein de l'ancienne commission, 2 femmes sont présentes (sur 30 membres), contre 5 dans la nouvelle version (34 membres). SSR_DG, n°10547, *Procès-verbal de la séance de la commission nationale des programmes de télévision*, 15.03.1979 ; SSR_DG, n°80.208, *Procès-verbal de la séance de la commission nationale des programmes du comité central*, 20.10.1980.

¹⁵ SSR_DG, n°10589. *Procès-verbal de la séance du Comité central de la SSR*, 21.06.1979.

¹⁶ Convention collective de travail de 1975. Voir art. 6, al. 3c. Document mis à disposition par le SSM Zurich.

¹⁷ Entretien avec G.

¹⁸ Historique disponible sur le site du SSM : www.ssm-site.ch. Dernière consultation le 29.05.2013.

dans des considérations plus générales, les syndicats étant particulièrement occupés à négocier le renouvellement de la CCT¹⁹.

Une troisième impulsion incite la SSR à établir un bilan officiel : apparemment en réponse à un courrier du Département fédéral des transports, des communications et de l'énergie, le directeur du personnel SSR, Marcel Küttel, doit expliquer l'impact qu'aurait sur l'entreprise le futur article constitutionnel sur l'égalité. Au-delà des liens à nouveaux visibles entre l'Etat et l'entreprise de service public, c'est le discours qui est particulièrement intéressant. Les inégalités sont en effet répertoriées selon un système d'équilibre, autant en défaveur des hommes (âge de la retraite plus haut) que des femmes (notamment les femmes mariées). S'il estime que les discriminations envers les femmes mariées sont à régler, Marcel Küttel ne remet pas en question la politique du personnel. Il formule cependant ses pensées de manière biaisée, puisqu'en réalité l'âge de la retraite plus bas pour les femmes ne constitue pas un avantage en termes économiques. Enfin il conclut que l'article constitutionnel sur l'égalité n'aurait aucune répercussion *négative* sur la SSR. Ainsi il semble qu'aussi bien les revendications syndicales que les doléances politiques soient considérées comme des obligations, voire comme une prise en faute, et pas comme l'occasion d'effectuer une réflexion sur les décisions passées et la façon de les améliorer dans le futur. Il s'agit d'une vision sur le court terme qui ne semble pas faire l'objet d'une réflexion de fond. La situation des femmes et de l'égalité avant 1981 n'est donc pas spécialement avancée, la SSR se calquant sur la politique fédérale et n'anticipant pas des problématiques pourtant mises en avant par les syndicats et par les mouvements féministes.

1.2 L'article constitutionnel de 1981 : quel impact?

Quelle est alors la situation après 1981 ? L'intégration de l'article sur l'égalité semble changer la donne²⁰. Il symbolise un changement, une concrétisation des idéaux pour l'égalité, mais il représente aussi l'obligation légale d'agir pour les employeurs, puisque le domaine du travail est précisément mentionné. Le discours de Marcel Küttel en 1977 ne montrait aucun signe de remise en question profonde des systèmes en vigueur dans l'entreprise ; l'interview du Directeur général de la SSR Leo Schürmann (1981-1987) dans le magazine féminin *Annabelle* semble confirmer l'existence d'une mentalité peu ouverte à l'encontre des femmes. Dans cette interview de 1982, il énonce une vision des femmes traditionnelle : pour lui, il semble plus important que les femmes élèvent leurs enfants plutôt qu'elles ne se jettent dans le stress de la société. De par leur nature, il estime que les femmes se sentent mieux chez elles ; enfin, elles ont moins de capacités de raisonnement ou de réflexion abstraite que les hommes, ce qui explique qu'elles soient peu présentes au Parlement. Les réflexions du directeur général déclenchent une réaction plutôt vive des femmes des syndicats²¹. Ces

¹⁹ Les négociations portent notamment autour de l'adaptation des salaires SSR, que le SSM aimerait voir alignés sur ceux de la Confédération ; les négociations seront gelées pour éviter une dénonciation totale de la CCT. Voir le bulletin syndical du SSM-Genève : *L'OS* n° 7 (décembre 1979), *L'OS* n° 8 (février 1980) et *L'OS* n° 18 (mars 1981).

²⁰ Art. 4, 2^e al. « L'homme et la femme sont égaux en droits. La loi pourvoit à l'égalité, en particulier dans les domaines de la famille, de l'instruction et du travail. Les hommes et les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. » *Feuille fédérale*, 1980, vol. 3, pp. 713-714.

²¹ « *Personne ne peut s'étonner, après ces déclarations, qu'à l'intérieur de la SSR règne encore de nombreuses inégalités entre les deux sexes et qu'une entreprise de cette grandeur considère, encore de nos jours, comme inutile d'installer une crèche, par exemple. (...)* » Tiziana Mona (présidente du SSM), « Lettre ouverte à L. Schürmann », in *L'OS*, n°32, novembre 1982, p. 15.

deux discours suggèrent que la culture d'entreprise et la mentalité des dirigeants ne paraissent pas former un terrain fertile pour implanter l'égalité.

A contrario, l'accession de femmes à la présidence et au secrétariat central des deux syndicats semble donner une visibilité nouvelle à la question de l'égalité. Dans le catalogue de revendications préparé par le SSM en 1984²², l'article constitutionnel est utilisé comme levier pour pousser la SSR à promouvoir le personnel féminin ; de plus, un congé maternité de 16 semaines est demandé et intégré à la CCT à partir du 1^{er} janvier 1985. De ce catalogue, seul le congé maternité est accepté, ce qui fait toutefois de la SSR une entreprise très progressiste dans ce domaine²³. Il s'agit aussi de la première étape d'une confusion continue de la part de l'entreprise entre mesure sociale et mesure égalitaire²⁴.

Durant cette première phase, le contexte extérieur est donc propice à la question des femmes, qui s'immisce progressivement au sein de la SSR. En plus des avancées au niveau politique et de la volonté de réformer le statut des femmes fonctionnaires, le féminisme exerce une certaine influence via les groupes de femmes internes et par les mouvements bourgeois qui agissent de l'extérieur ; mais surtout le sujet est pris en charge par les syndicats. Du côté de l'employeur, il y a très peu de traces d'une réflexion approfondie sur la situation des femmes à l'époque, que ce soit sur les raisons du déséquilibre entre les sexes ou sur des solutions pour y remédier. Finalement, le cheminement pour intégrer l'égalité dans la politique de l'entreprise peut être mis en perspective avec le fonctionnement de la SSR : en pleine phase de réorganisation, l'entreprise doit renforcer son pouvoir central pour en faire un organe de décision stratégique. Ainsi, tant que la centrale n'intègre pas la question de l'égalité au niveau de la politique globale de l'entreprise, il semble difficile de provoquer une véritable évolution dans ce domaine. D'un autre côté, la restructuration et les difficultés économiques ne laissent que peu de place à l'égalité. C'est finalement de l'échelon local que viendra l'élan nécessaire.

²² Le SSM revendique notamment une promotion active des femmes sous la forme d'une déclaration d'intention de la SSR en vue de l'adoption de l'égalité des droits, de promouvoir les femmes au niveau horizontal et vertical, de faire en sorte que tous les postes soient occupés par les deux sexes, ce qui passe aussi par une rédaction appropriée des offres d'emploi.

²³ A cette époque, le congé maternité ne fait pas l'objet d'une harmonisation au niveau légal, chaque entreprise est donc libre de régler ce sujet à sa guise en respectant le principe de la Loi sur le travail qui interdit d'occuper des femmes durant une période de 8 semaines après l'accouchement (1964). Dès 1989, le Code des obligations stipule qu'il est interdit de licencier une femme pendant sa grossesse et durant les seize semaines après son accouchement. Plusieurs votations ont lieu entre les années 1970 et 1990 pour accorder un « congé maternité payé ». Il faut finalement attendre 2004 pour qu'une assurance maternité voie le jour en Suisse, accordant aux femmes salariées 80% de leur salaire durant les 14 semaines après l'accouchement. Informations tirées du site internet de la Commission fédérale pour les questions féminines, rubrique Histoire de l'égalité : Femmes Pouvoir Histoire, <http://www.ekf.admin.ch/dokumentation/00444/index.html?lang=fr>. Dernière consultation le 16.10.2013.

²⁴ Car de tout temps, le congé maternité est présenté en parallèle avec l'évolution de l'égalité dans l'entreprise. C'est encore le cas en 2003 par exemple. *Bilan d'utilité*, publié en mars 2003, p. 100.

2. Intégrer pour améliorer ? Les enjeux de l'institutionnalisation de l'égalité des sexes (1986-1991)

2.1 Du régional au national : la création du Programme de promotion de la femme

La phase d'institutionnalisation de l'égalité à la SSR se fait sur une courte durée, entre 1986 et 1991. Elle correspond peu ou prou à une institutionnalisation générale de ce thème dans la politique suisse, avec la mise en place du Bureau fédéral de l'égalité en 1988, et des bureaux cantonaux dès 1979²⁵. Dans l'entreprise audiovisuelle, c'est en Suisse italienne que les choses prennent forme. La CORSI²⁶ mandate un groupe de travail pour étudier la place des femmes dans l'entreprise et son image dans les émissions. Ce rapport est repris par le SSM qui s'en sert pour renforcer ses revendications de 1984 ; le tout est diffusé à la direction centrale. Cette dernière accepte d'entrer dans la discussion mais en gardant ses positions traditionalistes et en s'inscrivant à nouveau dans un rapport de *réaction/opposition* face aux demandes syndicales. D'une part ceux-ci n'ont pas à se mêler des problèmes relatifs aux émissions, d'autre part Marcel Küttel estime que la SSR voue « depuis longtemps une attention suivie à l'égalité entre hommes et femmes » et a « pris toutes mesures pour assurer l'égalité de traitement ». Il se dédouane enfin des problèmes « d'ordre pratique » découlant de la société, notamment le choix « de la carrière de secrétaire » et de « l'interruption de la carrière par la maternité ». La SSR ne peut pas agir sur ces faits par sa politique du personnel, « encore que nous soyons très larges dans l'octroi de congés de maternité. » En plus de la confusion entre mesure sociale et mesure égalitaire, cette réflexion renvoie à une vision naturelle du rôle de la femme en tant que mère. Finalement, l'entreprise se montre généreuse dans le congé maternité, et c'est là tout ce qu'il lui semble possible de faire pour soutenir les femmes dans leur vie professionnelle.

S'alignant sur les revendications pour l'introduction de quotas féminins en politique à cette époque (Bereni et Revillard 2007)²⁷, le SSM demande des quotas pour le recrutement du personnel et pour l'attribution des postes de cadres, ce que la SSR refuse. Néanmoins, la direction semble reconnaître une certaine nécessité d'agir : pour des raisons de « considérations de politique d'entreprise », elle accepte de prendre en compte quelques demandes syndicales, qui seront traitées lors de la révision de la CCT. Ceci ancre la phase d'institutionnalisation de l'égalité dans le jeu de négociations entre employeur et partenaires sociaux.

Après une série de négociations, un préambule postulant l'amélioration de la place des femmes dans l'entreprise est intégré à la CCT de 1988²⁸. Pour y parvenir, une commission paritaire (sexe/syndicat/entreprise) *ad hoc*²⁹ est chargée d'édicter des recommandations.

²⁵ Voir note 3.

²⁶ CORSI ou Società cooperativa per la Radiotelevisione svizzera di lingua italiana. Il s'agit de l'organe exécutif de la Radio et télévision suisse italienne (RSI).

²⁷ Ceci concerne par exemple les partis de gauche (France), mais aussi l'ONU qui met en place à cette époque la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui s'attaque entre autres à la représentation politique des femmes.

²⁸ Préambule de la Convention collective de travail entrant en vigueur le 1.01.1988, signé entre la SSR d'une part et la FERTS et le SSM d'autre part. Document mis à disposition par le SSM Zurich.

²⁹ Chaque syndicat y envoie deux représentants, et la SSR en envoie quatre. Du côté de la FERTS, ce sont deux femmes qui se présentent, du fait du manque d'intérêt du côté des collègues hommes pour ce sujet. Du côté du SSM, il y a débat : une délégation mixte est choisie contre la volonté de plusieurs femmes d'y envoyer deux

Après un an de travail, la commission publie une cinquantaine de préceptes, dont l'établissement de quotas féminins ou encore un congé paternité d'une semaine. Ces recommandations sont dans un deuxième temps négociées au sein de la commission paritaire nationale entre représentants syndicaux et responsables SSR. Toutefois les négociations s'avèrent compliquées, les représentants de l'entreprise ne souhaitant visiblement pas lâcher trop de lest. Les syndicats s'éloignent alors et déclarent laisser le soin à la SSR de finaliser le processus. C'est dans ce rapport tendu entre les partenaires de négociation qu'est établi le *Programme de promotion de la femme*, constitué de 21 thèses³⁰.

Le changement majeur par rapport au préambule de la CCT et aux recommandations initiales réside dans le processus de mise en application des 21 principes : la commission *ad hoc* qui devait la superviser est suspendue et remplacée par des déléguées SSR au niveau national (50%) et régional (20%). Les premières déléguées sont toutes issues du sérail SSR et entrent en fonction entre 1990 et 1991, puis dans les années suivantes en fonction des créations de postes dans de nouvelles unités d'entreprise et des départs ; certaines d'entre elles sont alors recrutées à l'extérieur. Pas forcément très proches des syndicats, elles sont engagées à des petits pourcentages qu'elles doivent cumuler en plus de leur fonction habituelle³¹, pourcentage jugé faible par plusieurs d'entre elles³². C'est aussi une des raisons pour lesquelles les syndicats critiquent le système des déléguées.

Avec la mise en place des déléguées, les syndicats qui se sont déjà éloignés du *Programme de promotion de la femme*, perdent complètement la main sur les questions d'égalité à la SSR, alors qu'ils en étaient les instigateurs. Une collaboration entre déléguées et syndicats a du mal à se mettre en place, car une mésentente semble s'installer rapidement entre la déléguée nationale et les partenaires sociaux, avec comme point d'orgue la grève des femmes, le 14 juin 1991. Chapeautée par l'Union syndicale suisse, cette journée, qui mobilise des milliers de femmes dans toute la Suisse, a pour but de dénoncer les inégalités des sexes, 10 ans exactement après l'introduction de l'article sur l'égalité dans la Constitution, mais aussi 20 ans après l'acceptation du suffrage féminin.

2.2 La grève des femmes: un tournant?

Vu l'ampleur et la symbolique de l'événement, les déléguées se doivent d'agir, d'autant plus que les femmes des syndicats ont déjà empoigné le sujet à l'interne. Mais une vision différente des objectifs et de la manière de les atteindre renforce l'incompréhension entre les deux groupes d'actrices. La grève des femmes n'a lieu que trois mois après la première réunion nationale des déléguées (avril 1991)³³ et elle émane du milieu syndical. Les femmes syndicalistes de la SSR profitent de la grève pour mettre une certaine pression sur la déléguée nationale et lui demander ses premiers résultats ainsi que ses objectifs. Enfin, étant

représentantes. La commission *ad hoc* est présidée par une femme, future déléguée régionale de la Radio suisse romande (RSR).

³⁰ Voir annexe I ; ces 21 points sont regroupés dans six thèmes : les mesures sur le plan de la politique d'entreprise, la prise de conscience, le recrutement, la formation, la réinsertion professionnelle et les prestations sociales.

³¹ Entretien avec F. Par ailleurs, la déléguée nationale est la seule à ne pas devoir cumuler cette fonction avec une autre.

³² SSR_DG, A 023.04.04.04, *Femine Leadership in der SRG. Dokumentation und Resultate vom 28./29. Juni 1995*. Entretien avec J.

³³ SSR_DG, n°91.51, 1. *Treffen der Frauenbeauftragten SRG vom 9. April 1991, 12.04.1991*.

donné que les syndicats ont été éloignés du processus d'application de l'égalité à la SSR, ceux-ci peuvent se permettre d'être d'autant plus critiques à son égard, et donc envers les déléguées.

La grève est donc l'occasion de constater la différence d'approche entre les déléguées et les syndicats. Les déléguées semblent adopter une « vision culturelle » avec des ambitions sur le long terme. Au contraire, les syndicats paraissent choisir une démarche revendicatrice pour obtenir des résultats à courts termes. Ainsi les premières organisent des réunions entre des délégations féminines et les directeurs régionaux (ainsi qu'avec le directeur général), tandis que les responsables syndicales féminines encouragent à la grève et publient une résolution au titre évocateur « Assez causé, place aux actes ! ». La grève apparaît finalement comme un tournant multiple pour les syndicats. D'une part, elle renforce leur scepticisme à l'encontre des déléguées SSR, notamment du fait de leurs démarches opposées ; ils demandent alors la réactivation de la commission *ad hoc* (Nobs 2013). D'autre part, elle constitue probablement le point de départ d'un renouveau au sein du SSM : un secrétariat femmes national est ainsi institué en 1991 à Zürich, dont la responsable Claudine Traber s'occupe aussi de la Suisse alémanique, et un secrétariat régional prend place en Suisse italienne³⁴. La première tâche du secrétariat femmes national est de réactiver la Commission femmes nationale. Celle-ci existe pourtant depuis les débuts du SSM mais n'a jamais vraiment été reconnue et de ce fait n'a pas reçu de véritable soutien. Cette nouvelle formule est mieux ancrée dans le syndicat et se veut aussi plus revendicatrice.

Ces deux événements symbolisent une nouvelle institutionnalisation, celle de l'égalité au sein du SSM. Car même s'il a depuis sa création un intérêt pour la question des femmes, celle-ci n'a jamais fait l'unanimité à l'interne et est restée un thème mineur. La création des secrétariats femmes et la réanimation de la Commission femmes sont autant une réponse à la mise en place des déléguées SSR qu'au manque de reconnaissance des femmes à l'intérieur du syndicat³⁵. La part féminine augmente rapidement et ce autant dans la base que dans les instances principales du SSM³⁶. De plus, le fait que des femmes occupent des postes stratégiques permet de donner une visibilité à l'égalité qui fausse peut-être parfois l'interprétation du rôle du SSM, la tendance étant à penser que le syndicat se mobilise derrière les femmes et l'égalité, alors qu'en réalité ce thème est, comme dans la majorité des syndicats, laissé aux franges féminines. Ainsi le fait que la secrétaire femme nationale soit responsable du site internet du syndicat laisse penser que c'est pour cette raison que l'égalité y est bien thématifiée.

Durant cette phase d'institutionnalisation, la SSR entre dans une nouvelle ère avec un changement de directeur général : en 1988, Antonio Riva succède à Leo Schürmann et reste en poste jusqu'en 1996. Il couvre non seulement la phase d'institutionnalisation de l'égalité mais aussi sa mise en pratique via l'introduction des déléguées aux questions féminines ; Riva est donc présent pendant le « pic » de la politique d'égalité à la SSR. S'il annonce viser la

³⁴ Il faut attendre 1996 pour la création du secrétariat femmes romand, car sa mise en place est sujette à controverse. Entretien avec S.

³⁵ *ssmexpress* 117, 30 octobre 1996, pp. 13-14.

³⁶ En 1978, les femmes représentent déjà 25% des membres du SSM, et cette part passe à 30% en 1989 et 38% en 2002. Le nombre de membres du SSM passe d'environ 1500 en 1978 à environ 3500 en 2003. Données disponibles dans divers bulletins du SSM (*ssm-gazette* 1/89, *Gazette* 1.2002) et sur le site du SSM www.ssm-site.ch, dernière consultation le 30.11.2013.

continuité³⁷, le nouveau directeur général sera comme son prédécesseur l'instigateur de changements profonds dans l'entreprise, qui se répercuteront à nouveau sur le personnel et préoccupent les syndicats : les négociations autour du renouvellement de la CCT en 1992 sont ardues. Il s'agit en effet de redéfinir les catégories de personnel, d'introduire un système salarial au mérite et de flexibiliser les horaires de travail. Cela signifie donc que la SSR se distancie définitivement du statut de fonctionnaire dont s'inspirait sa politique du personnel, ce vers quoi tend aussi la Confédération, puisque la Loi sur le statut des fonctionnaires subit plusieurs modifications durant les années 1990 avant son remplacement par la Loi sur le personnel de la Confédération en 2000³⁸. Avec la réforme SSR95, l'entreprise redéfinit ses structures d'après le modèle d'une holding pour mieux délimiter l'organisation professionnelle de l'organisation institutionnelle. Cette réforme a de nouveau des conséquences sur le personnel, puisqu'elle entraîne un gel des salaires, des effectifs, mais aussi des licenciements et des retraites anticipées.

Durant cette deuxième phase (1986-1991), on assiste donc à une double institutionnalisation de l'égalité, au sein de la SSR (intégration de l'égalité dans la CCT, *Programme de promotion de la femme*, mise en place des déléguées) puis du SSM (commission femmes, secrétariats femmes), qui souhaite reprendre la main sur un thème cher à ses responsables féminines. Ce phénomène est visible dans d'autres entreprises mais aussi au niveau politique. Parallèlement à la création des bureaux de l'égalité durant les années 1980-1990, des postes de responsables des questions féminines sont mis au concours dans des entreprises emblématiques du champ économique suisse : Swissair, Migros, Ciba Geigy (futur Novartis). Ceci est parallèle avec l'éclosion des sociologues du féminisme, formées sur les bancs de l'Université. Mais si elles parviennent à s'imposer au niveau académique et politique (commission fédérale pour les questions féminines), ce n'est pas le cas à la SSR. Contrairement à Swissair qui met au concours un poste d'experte en questions féminines³⁹, la SSR ne souhaite a priori pas intégrer des forces externes à ce processus. Dans un premier temps, les déléguées sont toutes issues de l'entreprise et ne bénéficient pas d'une formation spécialisée qui pourrait les aider dans leur tâche. Elles agissent en fonction de leur conviction, leur possibilité financière et l'aide mise à disposition ou non par leur directeur régional. Si dans tous les cas à l'époque une personne *experte* en questions féminines est forcément une femme, à la SSR il semble qu'être une femme suffise à être spécialiste de ces questions.

3. L'égalité des chances englobe l'égalité des sexes (années 1990-2000)

Après cette double institutionnalisation, chaque acteur évolue de son côté avec des trajectoires différentes. Les femmes du SSM renforcent leur position au sein du syndicat, alors que les déléguées ont de manière générale peu de soutien et vont subir de plein fouet le renforcement de la politique de managérialisation dans l'entreprise. Ces changements s'accompagnent d'une certaine marginalisation de la question dite féminine, avec une transformation conceptuelle : la « promotion des femmes » est intégrée dans une notion plus

³⁷ Interview d'Antonio Riva accordé à la RSR le 19.04.1987. Archives onlines de la RTS : <http://www.rts.ch/archives/radio/information/journal-de-midi/3986526-antonio-riva-a-la-ssr-19-04-1987.html>. Dernière consultation le 30.09.2013.

³⁸ Voir note 5.

³⁹ *SSM-gazette* 1/89.

globale, celle de l'« égalité des chances ». Il s'agira donc de vérifier pourquoi ce thème semble connaître une baisse d'importance.

3.1 Les démarches des déléguées

C'est sur la base de la grève des femmes que les déléguées construisent leurs actions. En effet, elles continuent à rencontrer régulièrement le directeur général, le directeur des ressources humaines SSR et les directeurs régionaux dans le but d'implanter l'égalité au niveau de la politique d'entreprise⁴⁰. Tout en estimant que les choses n'ont pas beaucoup évolué en faveur des femmes depuis 1981, et que la SSR n'est pas une exception dans ce domaine, la déléguée nationale garde l'espoir d'un changement grâce à l'ouverture d'un dialogue avec la direction⁴¹. Cette note d'optimisme semble être confirmée par l'intégration de cinq principes⁴² du *Programme de promotion de la femme* dans les objectifs d'entreprise 1993/1994. Les déléguées, reproduisent ce genre d'approche par le haut dans leur travail (Hill 2005, 176 et suivantes), avec cependant un manque d'autonomie et de moyens⁴³. Le manque de temps, de structure et surtout de pouvoir de décision rendent leurs activités difficiles. Ceci est constaté dans toutes les régions : elles plaident donc pour une augmentation de leur taux de travail, de leurs compétences et de meilleures structures, ou de déléguer une partie de leurs activités aux responsables du personnel et de la formation⁴⁴. Mais le travail sur les objectifs d'entreprise et les contacts avec la direction semblent surtout avoir une portée symbolique, car les objectifs sont des principes qui ne sont soumis à aucun délai particulier, comme le précise le directeur des ressources humaines SSR⁴⁵. La déléguée nationale essaie de sensibiliser les hautes sphères de l'entreprise et de rendre visible les différences hommes-femmes à travers l'établissement de statistiques par exemple, les déléguées régionales revendiquent l'instauration de crèches (parallèlement aux syndicats qui ont toujours été actifs sur cette question), la féminisation des offres d'emploi, la formation continue pour les femmes, de meilleures conditions pour le travail à temps partiel, ou encore l'accès au micro pour les femmes de radio.

Des circonstances différentes engendrent un déséquilibre dans l'évolution de l'égalité au sein des unités d'entreprise. Ces dernières peuvent librement décider du pourcentage du poste de déléguée – certaines gardent le 20% initial, d'autres passent à 50%⁴⁶. De plus, les

⁴⁰ Jouant sur les liens entre SSR et Confédération, elles contactent aussi Adolf Ogi qu'elles rencontrent en novembre 1991. SSR_DG, A 023.04.05, *Gesprächsnotiz – Treffen der SRG-Frauenbeauftragten mit Bundesrat Adolf Ogi vom 7.11.1991*, 12.11.1991.

⁴¹ SSR_DG, A 023.04.05, *Dialog eröffnet*, 17.06.1991. Feuille d'information de la déléguée nationale après la rencontre entre le groupe de femmes de la Direction générale et le directeur des finances François Landgraf.

⁴² Le travail à temps partiel (n°4), la répartition des femmes dans les commissions et groupes de travail (n°6), l'égalité de traitement incluse dans la formation des cadres (n°9), la féminisation des postes vacants (n°12) et l'augmentation du nombre de femmes dans les postes de cadres (n°13).

⁴³ Elles peinent aussi à rendre visibles leurs actions et leurs réflexions. Un bulletin national *infodonna/frau/femmes* (juin 1991 à février 1993) avait pourtant rapidement été mis sur pied, mais seuls quatre numéros ont paru.

⁴⁴ SSR_DG, A 023.04.05, *Treffen der Frauenbeauftragten SRG vom 4. Oktober in Lugano*, 7.10.1991.

⁴⁵ A la Direction générale et à Radio suisse internationale pour décharger la déléguée nationale. SSR_DG, A 023.04.05, *Lettre de Raymond Zumsteg à Antonio Riva, concerne « Kapazität Frauenbeauftragte »*, 10.04.1992.

⁴⁶ Par exemple la déléguée de Radio DRS se voit attribuer un 50%, alors que celle de la télévision DRS reste à 20%. SSR_DG, A 023.04.05, *Lettre de Raymond Zumsteg à Antonio Riva, concerne « Kapazität Frauenbeauftragte »*, 10.04.1992.

rappports personnels entre la déléguée et son entourage ont une influence décisive, qu'il s'agisse du syndicat, de la direction ou des collaborateurs et collaboratrices. Ainsi une déléguée romande estime avoir été confrontée à un représentant syndical peu ouvert sur la question des femmes, et qui n'hésitait pas à se rallier du côté de l'employeur pour contrer ses idées et remarques⁴⁷. La question des crèches illustre aussi l'influence d'acteurs parallèles qui ne sont pas spécifiquement engagés en faveur de l'égalité. Dès les années 1970, les syndicats militent pour l'instauration de garderies intégrées à l'entreprise. A ce jour, seule une unité d'entreprise est soumise à ce modèle, la RSI. Les autres ont établi des conventions pour réserver des places de garde pour les enfants dans des lieux définis, à partir des années 2000. A la RSI il a fallu attendre l'arrivée d'un nouveau directeur régional pour faire avancer le dossier ; à la télévision SRF, il semble que l'influence du rédacteur en chef Filippo Leutenegger – sensibilisé à ce thème pour des questions de gestion familiale⁴⁸ – se soit avérée décisive, selon plusieurs témoignages. Il ne s'agit pas ici de minimiser le rôle des femmes – déléguées et syndicalistes –, mais de souligner que bien souvent, leur action reste dépendante des détenteurs du pouvoir, qui sont généralement des hommes.

Le travail des déléguées s'intègre dans les structures de l'entreprise, qui tend de plus en plus vers les principes de la managérialisation, déjà mis en place par le directeur général Antonio Riva. Son ère s'achève avec la signature en 1995 de la *Charte sur l'égalité des chances pour les femmes à la radiotélévision*⁴⁹. Cette charte reprend les éléments déjà aperçus dans l'article constitutionnel, le préambule de la CCT ou le *Programme de promotion de la femme* : accès à toutes les fonctions (y compris à l'embauche, dans la progression de la carrière, la formation), égalité salariale, conciliation entre vie privée et vie professionnelle encouragée par la culture d'entreprise, pas de harcèlement ou d'intimidation, traitement équitable du contenu des émissions qui doivent respecter les intérêts féminins (autant pour les collaboratrices que les auditrices et téléspectatrices). Son successeur Armin Walpen renforce encore la stratégie de *New Public Management* à son arrivée en 1996. Procédant selon une logique de facturations des services, il modifie le fonctionnement de l'entreprise en créant des centres de services. Le poste de la déléguée nationale est intégré à ce processus. Apparemment pas convaincue par ce marchandage autour de l'égalité, elle choisit de démissionner en signe de protestation. Cette situation est vue comme un *backlash* par la Commission femmes du SSM⁵⁰. Le *New Public Management* est déjà dans ces années-là considéré comme susceptible d'engendrer des détériorations des conditions de travail des femmes et de consolider les hiérarchies sexuées (Conférence suisse des déléguées 1997, 2). C'est ce qui semble en effet en train de se passer à la SSR.

La démission de la déléguée nationale institutionnalise deux changements : d'une part l'égalité est intégrée au sein des ressources humaines dès 1998, d'autre part elle prend le nom d'« égalité des chances ». En effet, le facteur « femme » était omniprésent dès le début des revendications, puisque les termes « promotion de la femme », voire « égalité des sexes », étaient régulièrement utilisés et qu'initialement les déléguées étaient qualifiées comme des « déléguées aux questions féminines ». Mais après quelques années, elles sont nommées et se nomment elles-mêmes comme des « déléguées à l'égalité ». Ce double

⁴⁷ Entretien avec R.

⁴⁸ Entretien avec D. et L.

⁴⁹ SSR_DG, A 023.04.04.05, *Charta für Chancengleichheit von Frauen im Rundfunk und Fernsehen*, 5.05.1995.

⁵⁰ Archives du SSM, Zurich, Commission femmes nationale, *Rapports annuels 1997 à 2000*, décembre 2000.

changement s'accompagne d'une participation accrue des hommes au processus de l'égalité. D'une part, le directeur des ressources humaines SSR, Edi Koch, est responsable des projets « égalité des chances » (à hauteur de 5% du total de ses charges pour l'année 1999⁵¹), d'autre part plusieurs hommes prennent part à la mise en place desdits projets. Ceux-ci englobent par ailleurs des thématiques plus vastes et sont destinés aux deux sexes, reprenant les idées des déléguées d'intégrer l'égalité à la politique d'entreprise et de sensibiliser les cadres. La volonté d'inclure ce thème dans les Ressources Humaines peut être vue comme une tentative de la part de l'entreprise de reprendre la main sur ces questions dans un contexte de moins en moins favorable à l'égalité des sexes, cette vague ayant connu son apogée à la fin des années 1980 – début des années 1990. Ce glissement conceptuel peut aussi être lu dans une optique de plus en plus répandue, celle du croisement entre la mixité professionnelle et la performance des entreprises⁵².

3.2 Changement de perspectives pour l'égalité

La centralisation des services, établis selon les principes de la concurrence, continue durant toute l'ère Walpen. De plus, dans une logique de limitation des coûts, toutes les activités n'ayant pas directement un lien avec la production des programmes sont transférées aux filiales contrôlées en grande partie par la SSR⁵³. Dès 2008, un nouveau gel du personnel est mis en place. Enfin les dernières réformes de l'ère Walpen sont celles qui dessinent le visage actuel de l'entreprise : le projet « Convergence et Efficience » a rassemblé les unités d'entreprise par région, fusionnant les entités de radio et de télévision. Les économies réalisées par la disparition d'une centaine de postes sont redistribuées dans la programmation (Valsangiacomo 2012). Cette dernière grande réorganisation a deux conséquences importantes : d'une part la télévision prend le pas sur la radio, car les nouveaux dirigeants sont majoritairement issus du premier média ; d'autre part, les nouvelles directions sont plutôt masculines⁵⁴. On constate par ailleurs que le département *Communication* est partout féminisé, mais connaît des trajectoires différentes : à la RTS, sa directrice est invitée aux séances ; à la SRF, après avoir fait partie de la direction d'entreprise, la Communication devient un simple département de l'organigramme de l'entreprise, tandis qu'à la RSI la directrice de la Communication est incluse dans le comité de direction.

⁵¹ SSR_DG, n°98-113, *Document préparatoire pour la séance du conseil central SSR du 15.12.1998, MbO-Prozess 99 ; Genehmigung der inhaltlichen Schwerpunkte (Hauptziele)*, 8.12.1998.

⁵² « Du point de vue de l'entreprise, et par conséquent du point de vue économique, promouvoir une politique basée sur la diversité est avantageux et rentable », Kryzia Binek, coordinatrice du Groupe Antenna (pour l'égalité des chances à la Radiotélévision suisse de langue italienne) in Natasha Fioretti, « Avanzano le donne nel servizio pubblico radiotelevisivo svizzero », *per.corsi*, avril 2012, <http://it.ejo.ch/6553/giornalismo-sui-media>, dernière consultation le 8.03.2013. Sur cet aspect et ses enjeux majeurs v. Cahiers du genre 47/2009, notamment Meynaud Hélène Yvonne et al., « La mixité au service de la performance économique : réflexions pour penser la résistance ».

⁵³ Entre 50 et 100% selon les filiales. Il s'agit de tv productioncenter (tpc), TXT, publisuisse, telvetia, mediapulse, FonSat.

⁵⁴ En 2013, au moment où le processus de convergence est bien avancé, la situation est la suivante dans les conseils de direction de chaque région (y compris le directeur) : celui de la RTS est exclusivement masculin (9), bien que deux femmes soient invitées à participer aux séances (elles sont responsables des départements de la Communication d'entreprise et des Relations extérieures) ; à la SRF, sur les 8 membres de la direction, 2 sont des femmes (Chefredaktorin Radio, Kultur) ; enfin à la RSI, sur les 10 membres de la direction, 3 sont des femmes (Palinsesti e Immagine, Cultura, Comunicazione).

Les changements subis par la SSR durant les années 1990 et 2000 ne semblent pas propices à l'avancement de l'égalité. Ceci contraste avec la situation au sein du SSM, où les femmes progressent en nombre et voient les statuts de la Commission femmes renforcés⁵⁵. Il semble que plus la situation des déléguées se complique, plus celle des femmes syndicalistes s'ouvre. Toujours critiques envers la déléguée nationale, elles relayent cependant les avancées de l'égalité dans les différents bulletins syndicaux. A partir de 2001, le SSM s'associe avec le Syndicat suisse des services publics (SSP) pour mettre sur pied le *controlling* pour l'égalité, « outil qui sert à intégrer de manière durable et globale les objectifs de l'égalité au sein d'une entreprise ou d'une organisation » (Marti et al. 2007). Chapeauté par la secrétaire femme nationale Claudine Traber, l'expérience est conduite à radio DRS⁵⁶, mais ne connaît pas le succès escompté⁵⁷. Les unités d'entreprise de Suisse italienne devaient aussi participer au *controlling*, mais ont finalement opté pour une solution à l'interne, avec la mise sur pied du *Gruppo Antenna*. Selon la personne qui a été en charge à sa création, ce groupe, comme dans le cas des déléguées, a été créé selon une logique *top down*, mais en évitant la structure « classique » complètement féminine.

En plus des crèches, le SSM s'intéresse surtout à l'égalité salariale. Avec l'introduction du salaire au mérite en 1995-1996, il devient plus difficile de vérifier les écarts entre les sexes. De plus l'entreprise semble peu encline à transmettre ses chiffres au syndicat⁵⁸. Un cas de discrimination est cependant reconnu par le Tribunal fédéral en 2006⁵⁹. Une productrice de la RSI avait déposé plainte en 1997, ayant constaté que la nouvelle grille salariale la maintenait dans une catégorie inférieure à celle de ses collègues masculins. Ce cas soulève la difficulté de rendre visible ce genre de discriminations. Il ne semble pas être unique mais est le seul à avoir fait l'objet d'un traitement aussi poussé. Une syndicaliste que nous avons interviewée souligne que beaucoup de cas de discriminations – salariales ou promotionnelles – existent au sein de la SSR. Notamment le fait que des postes occupés par des hommes soient ensuite repris par des femmes, mais avec un salaire plus bas⁶⁰.

Durant cette dernière phase, SSM et SSR évoluent en parallèle, avec des résultats bien différents en terme d'égalité. Avec l'intégration de l'égalité dans les ressources humaines et la création de commission égalité des chances (constituées de représentants de l'entreprise et du SSM), le syndicat reprend la main sur cette question. En effet, l'entreprise semble ne pas accorder une grande importance au sujet, se contentant de l'inclure dans sa politique globale sans vérifier ses applications. C'est au contraire un rôle que le syndicat endosse à nouveau après l'intégration de l'égalité dans les ressources humaines SSR à la fin des années 1990. Les nouvelles structures de l'entreprise rendent aussi difficiles la perception des inégalités.

Au cours de ces trois périodes, il apparaît donc que les dynamiques entre les différents acteurs permettent de réfléchir à une politique d'égalité puis de l'élaborer, et enfin de la modi-

⁵⁵ Archives du SSM, Zurich, Commission femmes nationale, *Rapports annuels 1992 à 1996*, décembre 1996.

⁵⁶ Par ex *Gazette*, n°3.2004, pp. 29-30.

⁵⁷ Entretien avec A.

⁵⁸ Entretien avec S. De plus, le SSM de Lugano se plaint de la même chose.

⁵⁹ Natalie Imboden, « Le Tribunal fédéral critique une pratique discriminatoire de promotion professionnelle ». http://www.lohngleichheit.ch/downloads/01letrib_1.pdf, dernière consultation le 30.10.2013.

⁶⁰ Entretien avec T. Voir notamment Cacouault-Bitaud Marlaine, « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », *Travail, genre et sociétés*, 2001/1 n°5, pp. 91-115.

fier. Tant la SSR que le SSM sont confrontés à cette question, dans leur relation en tant que partenaires de négociations mais aussi à l'interne en tant qu'organisation propre, évoluant toutefois en décalage et selon des stratégies propres. L'Etat introduit la thématique de l'égalité entre hommes et femmes suite aux revendications féministes qui ont donné l'impulsion pour élaborer l'article constitutionnel de 1981, tandis que les révisions périodiques de la loi sur le statut des fonctionnaires ont permis de redéfinir les conditions d'engagement et de travail des femmes dans l'administration fédérale et chez les employeurs liés à la Confédération, dont par extension la SSR. Cette dernière est aussi soumise aux impulsions féministes, de l'extérieur et de l'intérieur, mais aussi par les franges féminines des deux syndicats. L'introduction d'une politique d'égalité à la SSR se fait donc par la conjonction de l'action de plusieurs groupes, principalement féminins. Malgré un départ « prometteur » avec la mise en place du *Programme de promotion de la femme* et des déléguées, la vague de managérialisation et le passage de la « promotion de la femme » à « l'égalité des chances » sonne le glas de ce système. En globalisant la thématique de l'égalité (au niveau conceptuel mais aussi au niveau organisationnel avec la création de commissions), le facteur « femme » se perd dans d'autres considérations. Parallèlement, la situation au sein du SSM semble évoluer de manière inversée, puisque durant les années 1990 la Commission femmes est réactivée et que des secrétariats femmes sont mis sur pied. Ces deux organisations – SSR et SSM – semblent donc connaître des trajectoires opposées en termes d'égalité.

DEUXIEME PARTIE:

EGALITE, CHIFFRES ET PERCEPTION

Après avoir analysé les évolutions de la politique d'entreprise en matière d'égalité, nous avons voulu vérifier l'impact de ces transformations théoriques (programme de promotion de la femme, CCT) et pratiques (mise en place des déléguées) dans les faits. Cet impact est-il visible au niveau statistique ? Quelle est la perception des acteurs et actrices à ce sujet ?

Pour répondre à ces questions, nous avons eu recours à des sources variées : rapports annuels⁶¹, livrets « Zahlen, Daten, Fakten »⁶², divers bilans⁶³, statistiques internes préparées par l'entreprise⁶⁴ ou les déléguées⁶⁵, documents syndicaux⁶⁶, et entretiens oraux⁶⁷. Ces sources ont l'avantage de nous offrir un regard large sur la SSR. Par contre, leur aspect disparate présente des difficultés : discontinuité entre les périodes, thèmes privilégiés par rapport à d'autres, changement de méthodes.

Dans le chapitre 1, les données recueillies ont été travaillées sous l'angle du genre pour pouvoir analyser la division sexuelle du travail (Kergoat 2012, Schweitzer 2010, Maruani 2011 et 2013). Quelle est la proportion d'hommes et de femmes dans l'organisation institutionnelle et dans l'organisation professionnelle ? Comment évolue-t-elle ? Les femmes ont-elles des possibilités de carrière ou ressentent-elles les effets du plafond de verre ? Y a-t-il des bastions féminins et masculins parmi la septantaine de fonctions que compte la SSR ? Quelle est la répartition sexuée dans les formes de travail atypique (Battagliola 2001, 79)⁶⁸ ?

Faisant écho à ces questions, le chapitre 2 nous permettra de voir comment les acteurs et actrices ont perçu les changements opérés (ou non) par l'entreprise, et ceci à diverses époques.

1. L'égalité en chiffres

Les graphiques et tableaux ci-dessous ont été créés principalement à partir des informations recueillies dans les rapports annuels, en particulier les organigrammes et les listes de responsables. Ces rapports reflètent la situation de l'entreprise à un moment donné et n'informent pas toujours le lecteur sur les changements qui ont eu cours durant l'année

⁶¹ Le *Rapport annuel* initial (années 1931 à 1980) devient *Agenda* (années 1981 à 1983), puis *Annuaire*. L'actuel *Rapport de gestion* est publié la première fois pour l'année 1992.

⁶² Publié la première fois pour l'année 1989, en marge de l'*Annuaire* puis du *Rapport de gestion*.

⁶³ *Bilan social* publié en 1987 et deux bilans d'utilité datant de 2003 et 2006.

⁶⁴ Notamment par la direction du personnel au niveau national, mais aussi dans les régions.

⁶⁵ Statistiques sexuées établies par la déléguée nationale, ou encore divers documents détaillés sur le travail à temps partiel.

⁶⁶ Documents internes, mais aussi procès-verbaux de la Commission femmes du SSM et bulletins syndicaux des différentes régions.

⁶⁷ Voir chapitre 2 pour le détail.

⁶⁸ « Avec la progression du chômage, l'"emploi type" à temps plein et à durée indéterminée, qui constituait la référence sinon la norme, s'effrite. Il est remplacé par ce qu'on appelle les "nouvelles formes d'emploi" ou "emplois atypiques" : emplois aidés par l'Etat, intérim, contrats à durée (de plus en plus) déterminée, temps partiel. »

écoulée⁶⁹. Les graphiques et tableaux nous donnent donc l'image que l'entreprise diffuse d'elle-même dans son rapport chaque année et ne sont pas toujours exhaustifs⁷⁰.

1.1 Organisation institutionnelle

L'institution SSR, qui change régulièrement de visage durant notre période de recherche, fait l'objet d'une présentation détaillée dans les rapports annuels. Nous l'avons analysée sur une période de 30 ans, soit d'après les rapports publiés entre 1983 et 2013. Après avoir été restructurée en 1979⁷¹, l'institution est à nouveau modifiée en 1991 et au milieu des années 2000 (structures rétrécies et professionnalisées). Deux organes évoluent parallèlement, se partageant les fonctions consultative et exécutive. L'organe consultatif est aussi l'organe suprême de la SSR, il rassemble les représentants des sociétés membres et régionales⁷² et les représentants du personnel (avec voix consultative)⁷³. L'organe exécutif contrôle notamment le travail de la direction générale⁷⁴. Au sein de ces deux types d'organes, des membres sont nommés par le Conseil fédéral, jusqu'en 1991 pour l'exécutif, et toujours actuellement pour le consultatif. Précisons encore que les membres de l'exécutif sont aussi présents au sein de l'organe consultatif⁷⁵.

⁶⁹ Par exemple, dans le cas de démission, de décès ou de mutation d'un cadre, les dates de départ et d'arrivée ne sont pas toujours disponibles. Pour obtenir des graphiques montrant l'évolution annuelle de la SSR, nous avons dû faire des choix lorsque deux noms apparaissent pour une même fonction sur la même année. Si la personne a occupé le poste pendant la plus grande partie de l'année, nous l'avons comptabilisé dans l'année écoulée. Si elle n'est restée en poste que quelques mois, nous avons mentionné son prédécesseur. Nous avons toutefois dû nous permettre quelques écarts dans le cas de personnes ayant déjà pris place à un poste mais n'ayant été nommé officiellement à cette place que l'année suivante. Des informations complémentaires sur les graphiques et les tableaux sont disponibles en note lorsqu'elles s'avèrent nécessaires.

⁷⁰ Dans le cas de Radio suisse internationale par exemple, les chef-fe-s des diverses rédactions (allemande, francophone, italophone etc.) ne sont pas toujours mentionné-e-s mais ces postes existent bel et bien.

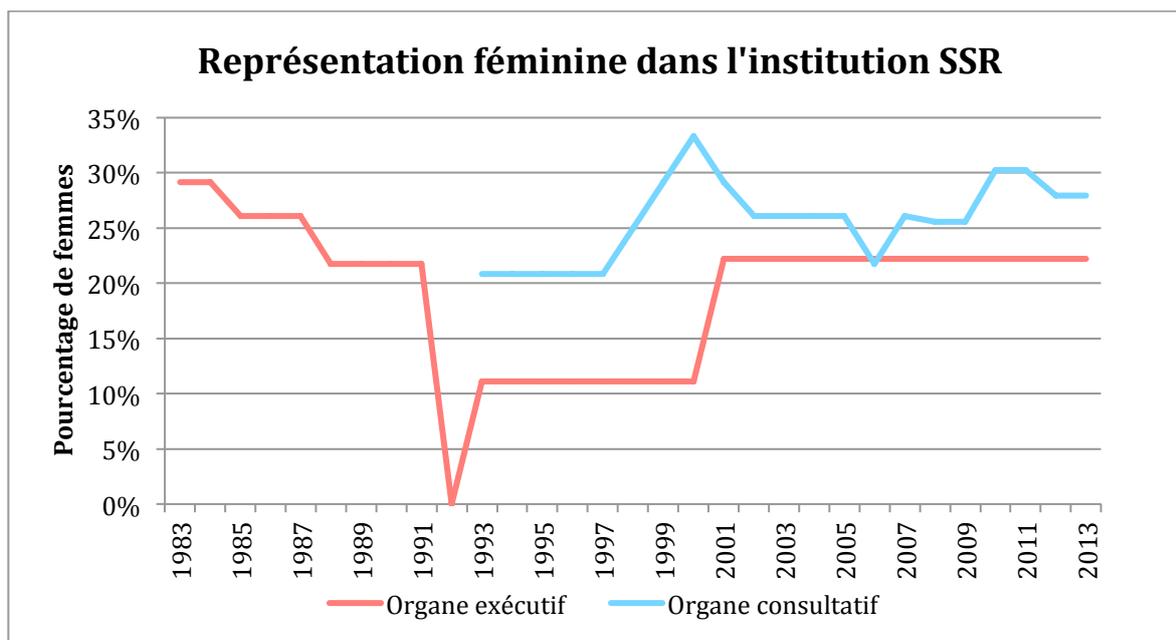
⁷¹ Archives centrales de la SSR, Direction générale (SSR_DG), Berne, n°10497. *Statuts de la Société suisse de radiodiffusion et télévision (du 19 janvier 1979)*.

⁷² Chaque région est représentée par une assemblée des délégués, un comité et une commission des programmes. De plus, les sociétés locales de la Suisse alémanique et de la Suisse romande sont présentes (p.ex. Radio- und Fernsehgenossenschaft Zürich, Société de radiodiffusion et de télévision du canton de Vaud), alors qu'en Suisse italienne une coopérative (Società cooperativa per la radiotelevisione nella Svizzera italiana) gère les intérêts régionaux.

⁷³ Portant le nom d'*Assemblée des délégués* (144 membres) en 1979, il devient ensuite le *Conseil central* (21 membres) en 1991 puis à nouveau *Assemblée des délégués* (43 membres) en 2007. L'*Assemblée des délégués* de 144 membres n'est pas représentée sur le graphique du fait du changement de représentativité qu'induit sa réduction à 21 membres.

⁷⁴ Le *Comité central* (21 membres, auxquels s'ajoutent deux experts syndicaux avec voix consultative) de 1979 devient le *Comité du conseil central* (CCC, 9 membres) en 1991 puis le *Conseil d'administration* en 2004 (toujours 9 membres).

⁷⁵ Voir annexe II.



Graphique réalisé d'après les annuaires et rapports de gestion annuels

Au sein de l'organe consultatif, les femmes représentent entre 21% et 33% des membres. Ces pourcentages tiennent compte des représentants syndicaux (avec voix consultative) : durant cette période, il y a toujours une femme syndicaliste présente, ce qui fait grimper la représentation féminine⁷⁶. Leur nombre oscille entre 5 et 8 (sur 24 puis 23 membres) ou entre 11 et 13 (sur 43 membres).

L'organe exécutif est un peu moins ouvert aux femmes, notamment car la restructuration de l'entreprise a engendré une diminution du nombre de membres de 21 à 9, avec pour conséquence une répartition plus masculine des rôles ; jusqu'en 1991, la part de femmes atteint presque les 30%, mais ce chiffre est « faussé » du fait de la présence de deux femmes syndicalistes durant cette période. Finalement la première femme de la nouvelle mouture de l'organe exécutif est cooptée en septembre 1992 puis rejointe par une seconde femme en 2000.

Il faut enfin souligner qu'au sein des organes consultatif et exécutif, les femmes démissionnaires sont remplacées par d'autres femmes, ce qui suggère l'intention d'assurer une présence féminine. Cette volonté transparait aussi dans les nominations des membres par le Conseil fédéral : au sein de l'exécutif (jusqu'à la restructuration de 1991), 20 à 30% de ces nominations sont féminines, tandis que cette part se situe entre 20 et 25% dans l'organe consultatif. Dès 2007, il n'y a plus que deux nominations par le Conseil fédéral (contre 4 dans les années 1990 et 5 dans les années 2000), qui sont exclusivement masculines.

Finalement, quel que soit le type d'organe, la part de femmes ne se monte jamais à plus de 33%, soulignant que les lieux de pouvoir restent fortement masculinisés. Mais il semble y

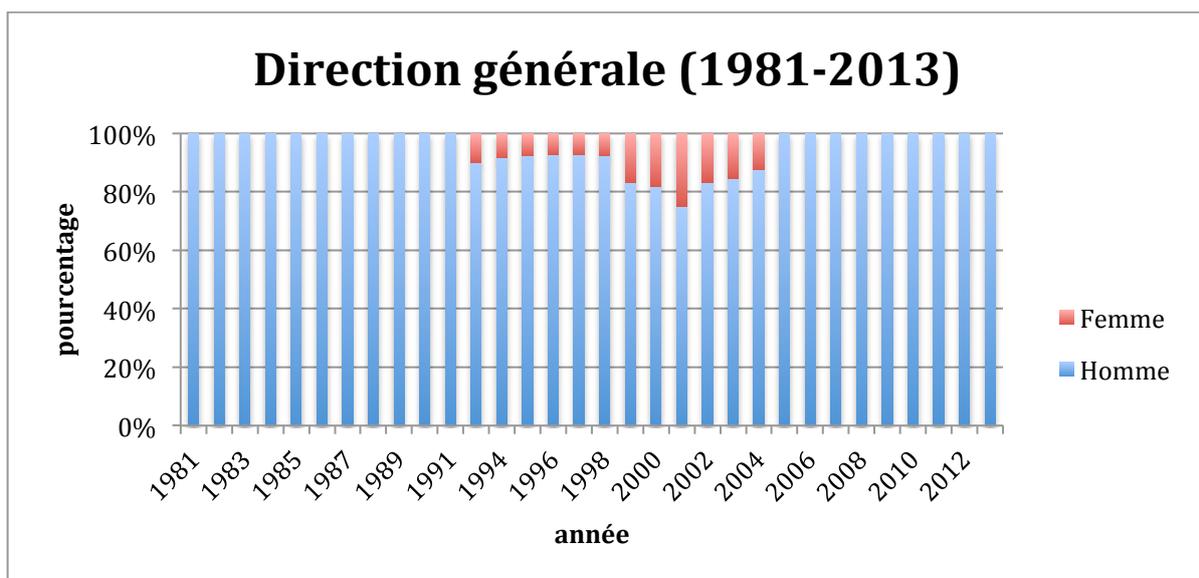
⁷⁶ Nous avons inclus les représentants du personnel ayant une voix consultative dans ces courbes. Cela concerne le *Comité central* (organe exécutif), le *Conseil central* et l'*Assemblée des délégués* (organes consultatifs). Le SSM est représenté par Tiziana Mona de 1982 à 1992, puis par Renato Soldini jusqu'à ce que Barbara Büttner reprenne les rennes du SSM au début des années 2000. La FERTS est toujours représentée par une femme entre 1982 et 2000, date de la dissolution de cette association du personnel. La féminisation des hautes instances des syndicats assure donc une présence féminine dans ces organes, bien que ce ne soit qu'avec une voix consultative.

avoir une volonté de représenter un minimum de femmes, comme le soulignent les nominations du Conseil fédéral, dont la part féminine de 20-30% représente la part féminine globalement observée sur le graphique. Cette part d'environ un tiers reste toutefois constante, alors qu'au sein de l'organisation professionnelle, le nombre de femmes n'a cessé d'augmenter jusqu'à aujourd'hui (voir infra). Le nombre de femmes reste donc minimal dans ces organes supérieurs.

1.2 Cadres dirigeants dans l'organisation professionnelle

L'organisation professionnelle est, en marge de l'organisation institutionnelle, constituée de la direction générale et des collaborateurs et collaboratrices de la SSR. Pour rendre visible la répartition sexuée dans les hautes instances de l'entreprise, nous avons eu recours aux organigrammes publiés dans les rapports annuels entre 1981 et 2013⁷⁷, qui présentent les membres dirigeants de chaque unité d'entreprise, et à partir desquels nous avons reconstitué des graphiques⁷⁸.

Premièrement, nous allons nous intéresser aux cadres dirigeants présents à la Direction générale, siège central de la SSR à Berne. Ceux-ci sont en charge de postes stratégiques, comme les finances et les programmes, au niveau national.



Graphique réalisé d'après les annuaires et rapports de gestion annuels

⁷⁷ Les organigrammes ou listes de responsables pour la globalité des unités d'entreprise ne sont plus disponibles à partir du rapport de gestion 2005. Pour les compléter, nous avons eu recours à des informations diverses, tels que des communiqués de presse de la SSR, des articles des bulletins internes aux unités d'entreprise, divers articles de journaux ou les organigrammes diffusés par les unités d'entreprise elles-mêmes.

⁷⁸ Certains rapports mentionnent l'état des informations à une date précise, d'autres non. Dans ce cas, nous nous basons sur la date de parution du rapport. De plus, la SSR s'étant restructurée au début des années 1990, les organigrammes pour l'année 1992 ne sont pas publiés dans les rapports annuels. En effet, l'annuaire 1991/1992 fait état des données en novembre 1991 et le rapport de gestion 1992 reflète la situation de mi-1993. De ce fait nous avons volontairement laissé de côté l'année 1992 dans les graphiques, même si par extension la plupart des données auraient pu être reconstituées.

On constate que la part de femmes est faible et qu'avant les années 1990, aucune n'a sa place parmi les dirigeants nationaux. La première femme à décrocher un poste à Berne est Tiziana Mona (1992)⁷⁹, qui travaillait à la SSR depuis 1967 déjà et qui avait été une des premières femmes à présenter le téléjournal en Europe en 1967 (Vallotton 2006, 56). En charge des « Affaires générales TV », elle bénéficie de la réorganisation de l'entreprise pour obtenir cette place.⁸⁰ Le nombre de cadres baisse aussi fortement à cette période, passant d'une vingtaine à une dizaine. Tiziana Mona est rejointe par Josefa Haas (1998-2005), responsable de la communication d'entreprise, et par Patrizia Schori, ancienne responsable du département *Personnel et formation* à Radio Suisse Internationale qui est engagée *ad interim* (2000-2001⁸¹) suite au décès du responsable des ressources humaines SSR, Edi Koch (mai 2000). A partir de 2005, il semble qu'aucune femme n'occupe un poste dans les hautes sphères de la direction générale⁸². De plus, à partir de la convergence initiée en 2010, le Comité de direction nouvellement créé ne comprend que des hommes (directeur général, directeurs des unités d'entreprise, directeur Opérations, directeur Finances et Controlling)⁸³.

Dans les unités d'entreprise, les femmes accèdent progressivement aux postes les plus hauts, mais cela passe en premier lieu par la partie « programme »⁸⁴. Elles sont d'abord engagées dans des secteurs dits « féminins », c'est-à-dire en rapport avec l'éducation, la famille et la société, à la radio comme à la télévision⁸⁵. Après cette première phase, l'accès aux postes d'envergure passe par les unités d'entreprise en charge de la radio. Au tournant des années 1990, plusieurs femmes atteignent les postes de cheffe de chaîne, puis de cheffe de studio. La radio RTS voit deux de ses chaînes dirigées par des femmes : *Espace 2* entre 1988 et 1994 (Esther Jouhet) ainsi que *La Première*, chaîne principale de la radio romande (Isabelle Binggeli 1995-1999, Nicole Tornare 2002-2008). A noter que les deux femmes qui ont dirigé *La Première* deviennent ensuite respectivement directrice des programmes RSR et assistante de ladite directrice. A la radio SRF, le poste de chef de la troisième chaîne (DRS3) est féminisé à l'arrivée de Manu Wüst (1991-1996). A partir de 1996, des femmes obtiennent des postes de responsables de studios régionaux alémaniques, dont une partie est formée sur le principe d'une codirection, presque exclusivement construites sur un modèle mixte, avec un homme et une femme.

⁷⁹ Elle démissionne de son poste de présidente du SSM dans la foulée.

⁸⁰ « Enfin, à l'occasion d'une restructuration de la SRG SSR, le directeur général Antonio Riva m'a proposé un poste à la direction des programmes. » Interview de Tiziana Mona disponible sur <http://www.cinebulletin.ch/archives/index.php?lang=f&article=347005F>, dernière consultation le 30.08.2013. A noter qu'elle est présente à la Direction générale jusqu'en 2005, mais qu'elle n'apparaît plus dans les organigrammes des rapports de gestion à partir de 2003.

⁸¹ *Ad interim* jusqu'au 31.3.2001, *Rapport de gestion 2000*, p. 49.

⁸² Sur l'organigramme 2012, une femme est mentionnée, mais comme suppléante du chef des Ressources humaines.

<http://www.srgssr.ch/fileadmin/pdfs/Organigramm%20der%20Generaldirektion%20SRG%20SSR.pdf> dernière consultation le 18.12.2013.

⁸³ <http://www.srgssr.ch/fr/srg-ssr/organes/comite-de-direction/>, dernière consultation le 18.12.2013.

⁸⁴ Nous distinguons ici la partie « programme » de la partie « administrative » ; la partie « programme » comporte des métiers spécifiques à l'audiovisuel associés à la production et à la création des émissions (par exemple journalistes, caméramen/camérawomen, producteurs/trices), alors que la partie « administrative » (secrétaires, employé(e)s de commerce) se calque sur le modèle de gestion d'une entreprise.

⁸⁵ « Education et société » à la radio RTS est géré par Marie-Claude Leburgue (1973-1984) et à la télévision RTS par Edith Salberg (1979-1986). « Animazione e famiglia » (RSI) revient à Mimma Bernhard entre 1988 et 1994. Enfin Verena Doelker s'occupe de « Familie und Fortbildung » à la télévision SRF (1980-1993).

A part les cheffes de studio et de chaîne, quelques femmes occupent des postes à responsabilités à la radio (responsable de l'information DRS, assistante au programme RSR). A la télévision les femmes sont moins présentes dans ces postes décisionnels du programme, même si quelques exceptions apparaissent dans les organigrammes.

Suivant la tendance générale dans le monde du travail, une certaine féminisation est aussi visible dans la partie administrative à partir des années 1990 (Laufer et Fouquet, 2001). Toutefois, les postes où des femmes sont nommées cadres sont moins en vue que dans le programme. Toutes unités d'entreprise confondues⁸⁶, 17 femmes ont été engagées en tant que cadres (visibles dans les organigrammes) dans les domaines de la communication d'entreprise et du marketing, entre 1992 et 2005. De plus, ces postes restent le plus souvent féminisés après le départ d'une collaboratrice ; par contre, bien que le département des ressources humaines ce soit lui aussi féminisé, les postes de responsables de ce département sont restés plutôt masculins. Seule la télévision RTS (1992, 1998-2001) et Radio suisse internationale (1992-1997, 1998-2004) ont connu une femme à ce poste.

Enfin les organigrammes nous permettent de constater que sur les 82 ans d'existence de la SSR (de 1931 à 2013), seules deux femmes ont dirigé une unité d'entreprise, sur une durée de 9 ans. Il s'agit de Carla Ferrari (Suisse 4 en 1996 *ad interim*, Radio Suisse internationale 1997-1998) et d'Ingrid Deltenre (Télévision SRF 2004-2009).

1.3 Les femmes à la SSR : programme et administration

La SSR est une entreprise qui comporte plus de 70 fonctions, que nous avons réparties dans ce rapport en deux grandes catégories : le programme et l'administration. Ces catégories peuvent être affinées, en distinguant le personnel avec des fonctions dirigeantes d'une part, et en divisant le programme entre les métiers « créatifs » et les métiers techniques d'autre part. La présence des femmes dans ces différentes fonctions est visible dans le *Bilan social* publié par la SSR en 1987 ainsi que dans les statistiques établies par la déléguée nationale en 1992⁸⁷ ; les femmes représentent environ 33% du personnel durant cette période.

Ces deux bilans montrent des enclaves féminines nettement visibles, avec notamment des fonctions exclusivement occupées par des femmes (scriptes, secrétaires⁸⁸) ou par une importante majorité de femmes (téléphonistes, maquilleuses-modélistes, employées de commerce⁸⁹). Elles sont numériquement bien présentes parmi les journalistes et les rédacteurs, mais ne représentent même pas 30% de ces fonctions⁹⁰.

⁸⁶ Pour ces comparaisons nous n'avons tenu compte que des unités d'entreprise liées avec une chaîne de télévision et/ou de radio ainsi que la direction générale. En sont donc exclus les services nationaux et Business unit sport.

⁸⁷ Voir annexe III.

⁸⁸ 32 scriptes et 325 secrétaires en 1987. En 1992, on dénombre par contre 2 hommes secrétaires (soit 0,6%) pour un total de 341 personnes.

⁸⁹ En 1987, la part de femmes se monte à 95% chez les téléphonistes (38 personnes au total), 92% au maquillage (12) et 68% chez les employés de commerce (65). En 1992, elle est de 95% chez les téléphonistes (37), 89% au maquillage (9) et 79% chez les employés de commerce (72).

⁹⁰ Pour 1987, 22% de femmes journalistes (143 femmes sur 363 personnes). Pour 1992, 28% de femmes journalistes (57 sur 202) et 21% de rédactrices (118 sur 567). Les domaines d'activités de ces journalistes et rédactrices ne sont pas précisés (culture, politique, économie), ce qui ne permet pas de vérifier les répartitions

A contrario, les femmes sont totalement absentes d'une vingtaine de fonctions (environ 33% des fonctions mentionnées), principalement dans les métiers techniques⁹¹. Les métiers plus typiques de l'audiovisuel⁹² semblent commencer à s'ouvrir aux femmes durant cette période, même si leur présence reste souvent marginale (6 ou moins). Ainsi entre 1987 et 1992, certaines fonctions tendent vers une répartition plus mixte, comme le montre le montage, fonction très féminisée de l'audiovisuel : sa proportion de femmes baisse de 71% (44 femmes sur 62 personnes) à 65% (51 femmes sur 78), ce qui pourrait être expliqué par l'arrivée de l'informatique dans ce métier (Gonik et al. 1998)⁹³.

Les fonctions très féminisées se situent particulièrement dans le secteur administratif, où les femmes représentent par ailleurs la majorité du personnel (82% de femmes en 1992 sur un total de 616 personnes⁹⁴). Le programme est de son côté beaucoup plus masculin (22% de femmes sur 2470) tout comme les fonctions dirigeantes (8% de femmes sur 413)⁹⁵. Si l'on distingue la partie technique et la partie créatrice du programme, les femmes forment respectivement 16% et 26% du personnel⁹⁶.

1.4 Travail atypique : contrats spécifiques et travail à temps partiel

Durant les années 1980 et 1990, les femmes représentent donc environ un tiers de l'effectif de la SSR. Toutefois leur proportion augmente lorsque l'on regarde la répartition sexuée dans les formes de travail atypique. Les femmes sont proportionnellement plus souvent engagées à temps partiel et sous un régime de contrat de cachettiste. La commission *ad hoc* chargée d'établir des recommandations en vue d'établir le programme de promotion de la femme l'avait déjà constaté en 1989⁹⁷ : dressant un panorama de la situation des femmes dans l'entreprise et leur répartition par type de contrat ou par classe salariale, elle concluait que « plus le contrat est aléatoire, plus la proportion de femmes est élevée »⁹⁸. Elle estimait de plus que parmi le personnel fixe, les sexes étaient inégalement répartis entre les différentes classes⁹⁹. La commission *ad hoc* concluait d'ailleurs sur ces mots : « En d'autres

sexuées ayant été constatées dans la presse. Voir notamment Sylvie Durrer, Nicole Jufer, Stéphanie Pahud, *La place des femmes et des hommes dans la presse écrite généraliste de Suisse romande es années 80 à nos jours*, Zürich, Ed. Seismo, 2009.

⁹¹ Par exemple pour l'année 1987, par ordre d'importance en terme du nombre de représentants : collaborateur technique (95 hommes), électronicien (82), chef d'équipe (36), électricien-éclairagiste (34), éclairagiste (29), régisseur de production TV (19), monteur-chauffeur (15), mécanicien de précision (14), concierge (13), huissier (12), assistant de réalisation TV (12), peintre (9), menuisier-décorateur (8), chef de production TV (8), peintre-décorateur (7), électricien (7), mécanicien auto (5), tapissier-décorateur (3), staffeur-mouleur (2).

⁹² Par exemple pour l'année 1992 : accessoiriste (2 femmes sur 16), camerawoman (5 sur 65), réalisatrice TV (12 sur 100) ou encore collaboratrice au programme (19 sur 79).

⁹³ Le secteur de la documentation devient aussi plus mixte : les documentalistes et les collaboratrices à la documentation passent respectivement entre 1987 et 1992 de 41% (16 sur 39) à 51% (41 sur 80) et de 69% (37 sur 54) à 60% (29 sur 48).

⁹⁴ SSR_DG, Ue 18.02.16, *Anzahl Mitarbeiter pro Funktion*, 16.06.1992.

⁹⁵ Cette répartition entre administration, programme et fonction dirigeante ne tient pas compte des collaborateurs/trices spécialistes qui ont été rassemblé(e)s sous la même entrée indépendamment de leur secteur de travail par la déléguée nationale. Cela concerne 264 hommes et 145 femmes.

⁹⁶ Sans les collaborateurs/trices de production (47 femmes sur 63) ni les spécialistes de secteur (1 femme sur 25), dont la répartition entre technique et création ne fait pas l'objet d'une distinction.

⁹⁷ Bibliothèque SSR, Berne. *Promotion de la femme – Rapport de la commission*, juillet 1989.

⁹⁸ C'est-à-dire 41.7% de femmes en Contrat 4, 46.4% en Contrat 5, 53.7% en Contrat 5+. Voir annexe IV.

⁹⁹ Voir annexe V.

termes, il semble que les professions masculines à la SSR commencent en classe 14, tandis que celles réservées aux femmes se situent dans les classes 2 à 13. »

Les contrats non-fixes (donc hors CCT) représentent une partie importante du personnel : en 1989, la SSR compte 2003 personnes engagées avec un contrat aléatoire (46% de femmes, alors qu'elles représentent environ 30% du personnel), contre 3822 avec un contrat fixe¹⁰⁰. Ces formes de contrats aléatoires¹⁰¹ évoluent selon les besoins de l'entreprise¹⁰² et les revendications syndicales. Dès 1986, le SSM milite pour une « CCT pour tous », soit pour intégrer ces contrats non fixes à la CCT, pour garantir une sécurité de l'emploi et réduire les « inégalités totalement injustifiées qui existent actuellement entre les différentes catégories d'employés de la SSR »¹⁰³. En 1994, trois nouveaux contrats sont mis au point : une CCT remodelée, un contrat pour cadre et un contrat de cachettiste et auxiliaire. Cette réforme a notamment pour conséquence que 1200 collaborateurs supplémentaires bénéficient de la CCT¹⁰⁴.

En 2001, sur les 6306 collaborateurs et collaboratrices travaillant à la SSR, 4596 sont soumis à la CCT (42% de femmes) et 743 sont cachettistes¹⁰⁵ (53% de femmes)¹⁰⁶. Si la part de femmes a légèrement augmenté dans l'entreprise (41% en 2000¹⁰⁷), leur prédominance dans les emplois précaires reste marquée malgré 20 ans d'écart entre ces deux bilans (46% de femmes en 1989, 53% en 2001).

La question des salaires est soulevée par la commission *ad hoc* à la fin des années 1980, qui constate que les femmes sont plus présentes dans les classes salariales les plus basses. Mais l'existence de ce système salarial et de la CCT semble devoir limiter les cas d'inégalité salariale¹⁰⁸. Au milieu des années 1990, la suppression de ce système au profit d'un salaire au mérite fait craindre aux syndicats moins de transparence en termes de rémunération. De fait, il devient aussi plus difficile de se procurer des chiffres. Toutefois le *Rapport sur l'égalité 2007*¹⁰⁹ rédigé par les ressources humaines de la radio RTS en 2008 nous permet de constater une différence salariale entre hommes et femmes de 10.3% à capacités égales et pour une même fonction. Les secteurs bien féminisés comme la communication ou l'assistanat semblent offrir aux femmes un salaire moyen plus élevé, alors que les secteurs très masculin-

¹⁰⁰ Voir annexe VI.

¹⁰¹ SSR_DG, n°83.90. *Protocole final concernant le champ d'application et les conditions de transfert des contrats spéciaux (du 12 juillet 1983)*. Il s'agit d'un document relatant la révision des contrats 3, 4 et 5. Le contrat 3 s'adresse aux employés à temps partiel sous diverses modalités. Il concerne notamment les employés travaillant entre 12 et 20 heures par semaine, ceux travaillant minimum 20 heures par semaine durant leur première année, ou minimum 20 heures par semaine mais qui ne remplissent pas toutes les conditions pour avoir accès à la CCT. Les personnes au bénéfice du contrat 4 doivent travailler entre 60 et 250 jours par année. Le contrat 5 s'adresse à toutes les personnes qui ne remplissent pas les conditions pour bénéficier d'un autre type de contrat (par exemple, qui ont travaillé moins de 60 jours par année).

¹⁰² SSR_DG, n°88.31. *Rapport d'activité 1987 de la Direction de Radio Suisse Internationale à l'intention de Mmes et MM les membres de la Commission des Programmes*, 8.04.1988. Les auteurs soulignent que « la limitation du personnel à la SSR nous oblige à un recrutement toujours plus grand de collaborateurs sous contrats spéciaux (collaborateurs au cachet), ce qui amène certes une plus grande souplesse dans le domaine du personnel, mais entraîne d'autre part un surplus de travail pour l'office du personnel. »

¹⁰³ Bulletin syndical du SSM-Genève, *L'OS* n°58, décembre 1986, pp. 5-9. Le SSM fait ici référence au repos quotidien et hebdomadaire, aux heures supplémentaires, au travail de nuit et du dimanche notamment.

¹⁰⁴ *Rapport de gestion*, 1994, p. 36.

¹⁰⁵ C'est-à-dire occupés à moins de 30%.

¹⁰⁶ *Bilan d'utilité*, publié par la SSR en mars 2003.

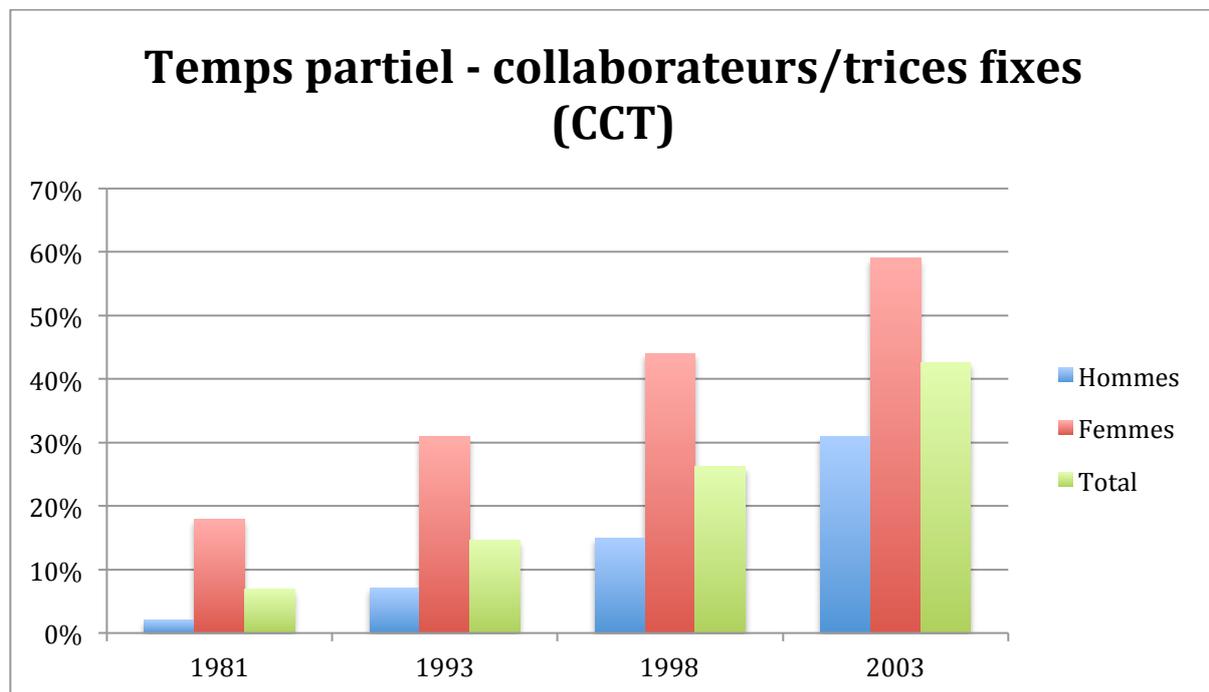
¹⁰⁷ SSR_DG, Ue 18.02.08, *Die sechstausend Macherinnen und Macher*, janvier 2000.

¹⁰⁸ Entretien avec B.

¹⁰⁹ *Rapport sur l'égalité 2007*, RSR.

nisés ont l'air d'indiquer des inégalités au niveau du salaire réel et du salaire de fonction à l'encontre des femmes. Plusieurs stratégies ont été mises en place pour corriger ces différences, notamment le fait de mieux déterminer les salaires lors des engagements : en 2007, il n'y avait qu'une légère différence de 0.5% en faveur des hommes. Ceci implique que les collaboratrices et collaborateurs plus jeunes sont rémunérés de manière plus équitable que le personnel ancien.

Le cas du travail à temps partiel a quant à lui fait l'objet de plusieurs études statistiques entre les années 1980 et 2000. Celles-ci nous permettent de détailler divers aspects de cette forme de travail, que ce soit la proportion du personnel à temps partiel parmi le personnel fixe (soumis à la CCT), sa répartition sexuée, géographique, son taux d'occupation ou sa fonction (programme/administration).



Graphique réalisé d'après divers documents internes de la SSR sur le travail à temps partiel

Tout d'abord nous constatons une augmentation de cette forme de travail dans l'entreprise, puisqu'en 1981 seuls 7% du personnel fixe était engagé à pourcentage réduit (dont 78% de femmes). En 2003, cette forme de travail concernait 43% du personnel soumis à la CCT, alors qu'en 2012 ce chiffre passait à 51% pour l'ensemble des collaborateurs/trices (dont 58% de femmes)¹¹⁰.

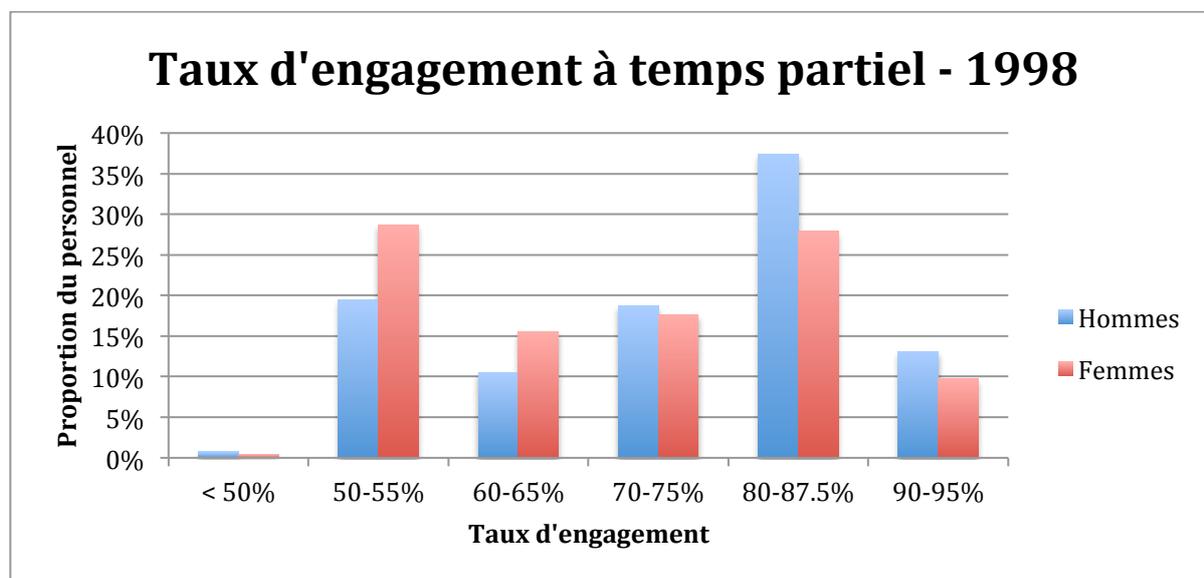
La répartition sexuée tend aussi à s'équilibrer au fil des années, ce qui sous-entend une ouverture de cette forme de travail aux hommes. En 1981¹¹¹, seuls 50 hommes étaient engagés à pourcentage réduit, mais la plupart d'entre eux se trouvaient dans une classe salariale au-

¹¹⁰ *Rapport de gestion, 2012, p. 77.* Ce chiffre concerne les collaborateurs/trices de toutes les catégories de contrat, raison pour laquelle il n'apparaît pas sur le graphique qui symbolise le personnel soumis à la CCT uniquement. Disponible sur : <http://www.srgssr.ch/fr/publications/> dernière consultation le 18.12.2013.

¹¹¹ SSR_DG, Ue 18.02.06, *Teilzeitarbeit Männer/Frauen GAV, (A+B)*. Etat au 20.08.1981. Voir annexe VII.

dessus de la classe 12, atteignant un pic en classe 16¹¹² (18 collaborateurs, dont 13 travaillant en Suisse alémanique), alors que les femmes étaient largement majoritaires entre les classes 6 et 12.¹¹³

Cette ouverture de la Suisse alémanique face au travail à temps partiel masculin se confirme en 1998, puisque 44% des hommes engagés à radio SRF le sont à pourcentage réduit ; par ailleurs, dans cette même unité d'entreprise, 72% des femmes travaillent à temps partiel¹¹⁴. Enfin, le personnel à temps partiel est majoritairement engagé dans la partie « programme » (77% des hommes et 62% des femmes). Seules 12% des femmes travaillant à temps partiel sont engagées dans l'administration, selon des données de 1993¹¹⁵. De plus, parmi les hommes travaillant à temps partiel dans le programme, 75% sont engagés en Suisse alémanique (radio et télévision).



Graphique réalisé d'après le document *Uebersicht der Teilzeitmitarbeitenden*, 31.12.1998

Le graphique ci-dessus nous permet de constater d'une part que l'engagement en dessous de 50% est anecdotique parmi le personnel soumis à la CCT, étant donné l'existence de contrats de cachettistes en parallèle (engagés à moins de 30%). D'autre part, plus le taux de travail augmente, plus la part d'hommes est importante, alors qu'ils ne représentent que 37% des travailleurs à temps partiel en 1998 (390 hommes, 669 femmes). La tendance dans la période considérée est donc à un travail à temps partiel qualifié pour les hommes, comme

¹¹² Cette classe est d'ailleurs la plus masculine de l'échelle salariale (50 hommes contre 13 femmes). Y figurent les dramaturges, les collaborateurs au programme radio (ex : émissions musicales, programme parlé), les rédacteurs TV, les rédacteurs radio, les régisseurs et les reporters radio. SSR_DG, A 020.07.03.15, *Verzeichnis der gültigen Richtpositionen ab 1. Juli 1982*, annexe d'une lettre d'Elisabeth Rod aux présidents de section de la FERTS, 5.11.1982.

¹¹³ Parmi les fonctions féminines, on trouve dans les classes 4/6/8 les opératrices de mélange d'image, les secrétaires, les employées de commerce et les téléphonistes, aux classes 6/8/10 les maquilleuses et aux classes 6/8/10/12 les scriptes et les monteuses. Voir annexe VIII pour la répartition salariale par classe.

¹¹⁴ Voir annexe IX.

¹¹⁵ SSR_DG, Ue 18.02.17, *Übersicht Anzahl Teilzeit-Angestellte Frauen/Männer 1993*, état au 06.08.1993. Document réalisé par la déléguée nationale, qui concerne les personnes soumises à un contrat de directeur, à la CCT, au contrat 3 et les étrangers engagés à radio suisse internationale.

la répartition par classe de 1981 le laissait déjà sous-entendre. Dans les 10 dernières années, les statistiques à disposition nous permettent de constater l'augmentation du temps partiel dans l'entreprise, y compris des cachettistes, avec une augmentation des hommes dans ce secteur mais avec une présence encore bien marquée des femmes¹¹⁶.

1.5 Un manque de visibilité

Toutes données confondues, le premier aspect qui ressort est le manque de visibilité des femmes. En effet, tant dans la structure institutionnelle que professionnelle, elles occupent des postes moins en vue et apparaissent comme des figures d'exception. La présence de femmes dans les organes institutionnels semble plutôt due à une volonté de « politiquement correct », puisque parmi les membres nommés par le Conseil fédéral ou les membres cooptés par le *Conseil central*, une présence féminine est toujours assurée. Il semble donc qu'il y ait un souci de vouloir représenter un minimum de femmes dans les organes institutionnels. Toutefois la situation semble bloquée, car la part féminine reste plus ou moins constante sur 30 ans et n'augmente jamais au-delà de 33%, alors que dans l'entreprise le nombre de femmes augmente de manière bien visible entre les années 1980 (29% en 1982¹¹⁷) et aujourd'hui (43% en 2012¹¹⁸).

Dans la structure professionnelle, la promotion des femmes à des postes de cadres dirigeants passe par une répartition sexuée des rôles, tant dans la partie programme (départements *Education et société*) que dans la partie administrative (communication, marketing). Toutefois, la partie programme s'ouvre plus rapidement, par le biais de la radio. Les femmes y obtiennent des postes de cheffe de chaîne ou de studio, alors qu'à la télévision seule Ingrid Deltenre peut se targuer d'avoir eu un poste de « directrice de chaîne » à la télévision SRF. En Suisse alémanique, la thématique du temps partiel est particulièrement développée, avec des possibilités de concilier carrière et pourcentage réduit pour les hommes comme pour les femmes. C'est notamment le cas à la radio SRF qui a aussi mis sur pied une formule de codirection mixte pour les chef-fe-s de studio radio.

Ces éléments semblent indiquer des possibilités de carrière plus aisées pour les femmes à la radio (le cas de la radio RTS va dans ce sens), avec en plus des possibilités de conjuguer carrière et temps partiel en Suisse alémanique. Cela est peut-être dû au fait que la radio est devenu un média mineur par rapport à la télévision, qui conserve notamment l'apanage du poste le plus prestigieux, celui de présentateur/présentatrice du téléjournal.

Si le plafond de verre semble être un obstacle pour les femmes dans l'entreprise, elles sont aussi confrontées aux parois de verre, en particulier dans la partie administrative (Cappellin 2010). Elles peinent en effet à atteindre des postes de pouvoir symboliques, occupant tour à tour des fonctions qui se sont grandement féminisées durant les 30 dernières années (Laufer et Fouquet, 2001). Les personnes que nous avons interrogées ont cependant souligné que la part de femmes a augmenté parmi les cadres, mais plutôt au niveau inférieur et intermé-

¹¹⁶ Voir note 110.

¹¹⁷ *Annuaire*, 1982, p. 48. Ce chiffre comprend « tous les collaborateurs figurant sur les listes du personnel et les bordereaux de salaires (stagiaires, apprentis et musiciens compris) ».

¹¹⁸ *Rapport de gestion*, 2012, p. 76. Toutes catégories confondues, il y a 2612 femmes sur un total de 6077 personnes.

diaire, statuts dans lesquels elles sont moins visibles. L'exemple de la télévision RTS est à ce titre frappant puisque d'après plusieurs collaboratrices, une politique de promotion des femmes a été mise en place pour équilibrer les statistiques. Ceci se perçoit aussi dans les organigrammes, dont la mise à disposition et le détail varient selon les unités d'entreprise et les périodes. Plus les organigrammes sont détaillés et plus on constate la présence de femmes dans des niveaux intermédiaires, notamment à la RTS.¹¹⁹

Enfin, la première vague de femmes à atteindre des postes de cadres supérieurs semble le faire sur le tard ou sur une petite durée¹²⁰. Toutefois l'arrivée de femmes depuis l'extérieur amorce peut-être un changement de carrière : citons l'exemple de Diana Segantini, cheffe du département de la culture à la RSI depuis 2012, née en 1975.

Au niveau de la répartition horizontale, les données de 1987 et 1992 montrent une concentration féminine très forte dans quelques fonctions « typiquement » féminines (secrétaires, téléphonistes, scriptes) en particulier dans l'administration, une présence moyenne à faible dans des métiers en lien avec l'audiovisuel, alors que les métiers techniques restent des bastions masculins (électriciens, éclairagistes, collaborateurs techniques). Cette répartition sexuée reflète la division sexuelle traditionnelle du travail, avec des professions techniques et manuelles typiquement masculines d'un côté, et des métiers minutieux ou de soutien typiquement féminins de l'autre. Il semble cependant qu'une tendance à la mixité s'opère dans certaines fonctions du programme, même si quelques métiers spécifiques de l'audiovisuel restent fortement masculinisés (éclairage, son). Mais c'est par le programme que les femmes semblent avoir les meilleures possibilités, tant au niveau horizontal que vertical, comme le montre l'exemple de la radio.

Selon une étude du PNR35 réalisée sur la télévision RTS¹²¹, la mixité est bien présente dans le secteur du programme, mais il existe des bastions féminins (habillement, coiffure, maquillage, costume) et masculins (prise de son, prise de vue, éclairage, peinture) (Gonik et al. 1998, 24-26). Les auteurs estiment que l'évolution de cette répartition sexuée se fait très lentement, qu'elle ne touche que quelques personnes et que la féminisation d'une fonction masculine passe d'abord par l'engagement de collaboratrices au cachet (exemple donné : régisseuse, stagiaire en prise de vue). Ils concluent que certains domaines résistent au changement : les scriptes sont toujours essentiellement des femmes, et les éclairagistes des hommes. Les fonctions techniques, issues du programme ou de l'administration, restent l'apanage des hommes.

Ces tendances sont aussi perceptibles lors des entretiens menés dans le cadre de notre projet¹²², où les protagonistes estiment que le secteur du programme est plus favorable à la

¹¹⁹ Par exemple, la télévision RTS est la seule à mentionner le département *Documentation et archives*, qui est par ailleurs occupé par une femme dès 2001.

¹²⁰ Verena Speck, qui codirige Musigwälle 531 avec Thomas Wild n'accède à cette fonction qu'en 1999, soit seulement quelques années avant de partir à la retraite (2003), alors qu'elle travaillait à la SSR depuis 1963. Quant à Tiziana Mona, engagée à la SSR depuis 1967, elle entre à la Direction générale à la cinquantaine. Elle reste toutefois en poste durant 12 ans.

¹²¹ Les auteurs ont procédé de manière qualitative et quantitative, par des entretiens approfondis avec les dirigeants et responsables du personnel et d'un sous-échantillon, alors qu'une enquête par questionnaire a été faite auprès du personnel. De plus, ils ont eu recours à certaines sources écrites et à une analyse ergonomique de certains postes de travail.

¹²² Par exemple avec E. et P.

mixité, avec des femmes présentes dans de nombreux domaines et des postes à responsabilités, y compris dans la hiérarchie intermédiaire. Par contre, la division sexuelle du travail paraît être plus présente dans l'administration, où les enclaves féminines constatées en 1987 semblent toujours féminines en 2012 et où la hiérarchie est fortement masculinisée. Cet aspect est renforcé depuis la convergence radio-télévision (2010-2011), où les hommes et les gens de télévision se sont vus attribuer les postes de pouvoir¹²³, tandis que les gens de radio et les femmes semblent avoir été pénalisés. Ainsi les efforts qui avaient pu être faits dans chaque média semblent avoir été atténués lors de la récente fusion.

2. La politique d'égalité de la SSR du point de vue des collaborateurs-trices

Nous l'avons vu précédemment, la politique d'égalité à la SSR a emprunté plusieurs chemins, sous l'égide d'acteurs issus de milieux différents. Après avoir observé les dynamiques entre ces groupes, nous avons voulu analyser les actions individuelles et les réflexions de personnes ayant gravité autour du processus de la politique d'égalité dans l'entreprise. Il s'agissait aussi de tenter de percevoir leur ressenti, les difficultés liées à ce thème, et les réussites.

Pour ce projet, en plus de quelques contacts informels, nous avons interviewé 17 personnes issues de toutes les régions linguistiques, ayant travaillé à différents moments à la SSR et exercé des professions variées (journaliste, productrice, assistante RH, directrice, réalisatrice, cadre du programme), ainsi que des membres du syndicat. Ces profils variés nous ont permis de relever des sensibilités et des perceptions différentes au sujet de l'égalité. Comme nous cherchions à montrer la perception de la politique d'égalité, nous nous sommes volontairement tournés vers des personnes directement en lien avec ce sujet : les déléguées à l'égalité. Il faut noter que certaines d'entre elles ont refusé de participer à notre enquête et que d'autres n'ont pas souhaité être enregistrées lors de leur témoignage. Pour compléter cette vision, nous avons eu recours aux témoignages de femmes engagées, soit au sein du SSM, soit au sein de groupes internes à l'entreprise. De plus, nous avons rencontré des personnes occupant des postes intéressants : productrice d'émission féminine (*Lipstick*), productrice d'une émission politique, directrice d'unité d'entreprise, et enfin le seul homme de notre panel, ancien directeur de l'information à la télévision. Le but était à la fois de respecter le critère de la diversité inhérent à la SSR, et d'obtenir des avis variés sur la question de l'égalité. Nous avons eu recours à la méthode de l'entretien compréhensif (Kaufmann 1996), procédant par entretiens semi-directifs, menés par une ou deux personnes, où les témoins avaient la possibilité de s'exprimer plus largement. Ceci nous a permis de récolter des informations plus factuelles mais aussi les ressentis et les opinions de chacun sur le thème de l'égalité. Étant donné certaines difficultés que nous avons eues lors de cette enquête, nous avons décidé d'utiliser des initiales attribuées aléatoirement pour les personnes que nous avons interviewées.

De manière générale, le travail de mémoire fait par les interviewés donne l'impression générale d'une amélioration progressive concernant l'égalité dans l'entreprise, avec une tendance à minimiser/négliger les creux ou d'éventuels « retours en arrière » (ou *backlash*, pour

¹²³ Cette répartition semble avoir fait l'objet de critiques de la part des gens de radio, qui sont moins bien représentés dans les postes les plus hauts des nouvelles unités d'entreprise réunifiées.

reprendre les termes de la Commission femmes du SSM)¹²⁴. De plus, parmi les moments importants que nous avons mentionnés dans la première partie¹²⁵, il semble qu'aucun ne ressorte fortement aux yeux des personnes que nous avons interviewées. Chaque élément semble s'inscrire dans un processus très lent, faisant partie d'une continuité.

Etant donné que nous avons interrogé des personnes travaillant à la SSR à différentes époques, les réflexions portent chacune sur une période précise : les personnes actives avant la mise en place du *Programme de promotion de la femme* (PPF) se souviennent de la situation durant les années 1970-1980, où les femmes étaient présentes dans l'entreprise, mais à des fonctions spécifiques, et où la carrière n'entrait pas en ligne de compte pour le personnel féminin. Elles constatent que le processus d'égalité s'est fait petit à petit, le PPF et les déléguées s'inscrivant dans un processus plus global, pour arriver finalement à une situation complètement différente dans les années 2000.

La génération « déléguée », active durant les années 1990, a une vision différente des événements. Pour cette période nous avons bien sûr interviewé d'anciennes déléguées, mais aussi des collaboratrices qui n'avaient pas de rôle spécifique en termes d'égalité, donc qui avaient plutôt un rôle d'observatrice. A ce moment-là, l'égalité est une thématique très présente dans l'opinion publique, et des changements commencent à être perçus : promotion de femmes, fonction qui s'ouvrent au personnel féminin. Les réflexions sont tournées vers le travail en lui-même, avec une vision plus entrepreneuriale et moins revendicative qu'auparavant.

Enfin, la dernière catégorie de personnes que nous avons rencontrées a intégré la SSR après la période des déléguées (fin des années 1990), à la fin de la « vague » en faveur de l'égalité. Des initiatives sont toutefois prises pour améliorer la situation des femmes dans l'entreprise, mais il s'agit d'initiatives isolées, rien n'est entrepris au niveau national. Les témoignages sont ainsi plus hétéroclites pour cette période, il semble y avoir un éclatement des opinions. Mais globalement, l'entreprise est perçue comme étant égalitaire, même si elle est critiquée sur certains aspects (par exemple machisme latent dans la hiérarchie selon E.).

2.1 Quelle perception de la discrimination?

Quel que soit leur âge, leur sexe ou leur fonction, l'avis général des personnes que nous avons interviewées reflète les résultats obtenus en termes de statistiques (voir chapitre 1) : à la SSR, les postes stratégiques de pouvoir sont l'apanage des hommes, alors que les femmes sont présentes dans les fonctions traditionnelles (en particulier dans l'administration) ; toutefois, elles occupent des postes intéressants dans le programme.

¹²⁴ Il faut bien sûr garder à l'esprit que les témoignages sont les résultats d'un processus de reconstruction mêlant récit de vie et représentation actuelle de la part des interviewés. Voir à ce sujet Descamps Florence, *L'historien, l'archiviste et le magnétophone : de la constitution de la source orale à son exploitation*, Paris, 2005.

¹²⁵ Notamment l'introduction de l'égalité dans la CCT en 1988, le *Programme de promotion de la femme* en 1990, l'arrivée des déléguées, la récupération de l'égalité par l'entreprise et l'intégration dans le champ de l'égalité des chances, la création des commissions égalité à la fin des années 1990, le *controlling* pour l'égalité, ou encore la mise en place du *Gruppo Antenna* à la RSI.

Les plus anciennes se souviennent que durant les années 1970-1980, les fonctions étaient particulièrement sexuées. Dans l'administration, les femmes occupaient les fonctions de soutien (secrétariat, téléphone, assistanat), et les hommes les postes de pouvoir. Au sein du programme, les hommes étaient largement majoritaires dans les domaines techniques (son, lumière, caméra), alors que les femmes étaient scriptes ou monteuses. Même si la plupart des interviewés décrivent cette fonction au féminin, ils mentionnent toutefois le fait qu'un certain nombre d'hommes étaient monteuses. Tous semblent s'accorder sur le fait que c'est par le programme que les femmes ont pu évoluer dans l'entreprise, les fonctions de journalistes, réalisatrices et productrices se féminisant progressivement. G., qui était une des seules journalistes au bénéfice d'un diplôme universitaire, raconte que les femmes journalistes TV étaient ressenties comme un « phénomène curieux, pas nécessairement inférieur, mais curieux. » Elle était perçue comme une exception, car il y avait très peu de femmes dans ce domaine, qui était considéré comme masculin. Elle dégage deux autres points intéressants : qu'il était certain qu'une femme ne pouvait pas faire carrière, et que c'était mieux d'être jolie pour passer à l'écran¹²⁶.

Les carrières féminines sont donc à l'époque des exceptions. N. se souvient de Verena Doelker¹²⁷, première femme à avoir atteint un poste de cheffe à la télévision alémanique (cheffe des émissions pour enfants, département *Famille*). A la fin des années 1970, elle a ensuite été nommée responsable du département *Famille*. Ces nominations inspirent deux commentaires à cette cadre : d'une part il s'agit pour elle d'un cas « typique » (une femme est nommée dans un domaine dit « féminin »), d'autre part, à l'époque, cette nomination constituait un pas de géant. Ce sentiment est partagé par F. qui estime que Marie-Claude Leburgue, responsable du département *Education et culture* et première femme à obtenir un poste à responsabilité à la radio RTS, était une pionnière.

Peu d'exemples de femmes atteignant des postes de cadres sont mentionnés dans les interviews. La question tourne plutôt autour du fait de savoir pourquoi la hiérarchie reste masculine. L'aspect principal qui ressort est que les femmes n'ont pas envie de faire carrière¹²⁸ ; plusieurs types d'arguments sont donnés pour justifier cette impression. Certaines interviewées pensent que les femmes préfèrent s'adonner à leur travail de création (journalisme, production, réalisation) plutôt que de devoir s'astreindre à un travail administratif important inhérent aux postes de cadres¹²⁹. D'autres estiment que les femmes refusent ces postes pour des raisons familiales¹³⁰, la production leur laissant plus de possibilités pour arranger leurs horaires¹³¹. L'idée qu'avoir des enfants rend difficile l'accès à des postes à responsabi-

¹²⁶ Concernant la question de la beauté, Romaine Jean (ancienne présentatrice du téléjournal romand et d'Infrarouge) estime que le physique à la télévision est un aspect plus important pour les femmes, mais qu'il concerne aussi les hommes. Conférence du 22.11.2013 à Lugano. Nous remercions la CORSI de nous avoir mis l'enregistrement à disposition.

¹²⁷ Voir chapitre 1.

¹²⁸ Entretien avec B. Romaine Jean donne son exemple pour illustrer la thématique « femmes et carrière », puisqu'elle explique avoir refusé de diriger le téléjournal romand. Selon elle, les femmes n'osent pas assez prendre ces postes, il est donc nécessaire de changer les mentalités à ce niveau-là. Conférence du 22.11.2013 à Lugano.

¹²⁹ Trois interviewées mentionnent cela : E., D. et M. Toutefois, D. souligne que des hommes partagent cette opinion.

¹³⁰ Entretiens avec E. et G.

¹³¹ Entretien avec P.

té pour une femme est donc présente¹³², notamment pour des raisons de structures ou de manque d'argent, mais aussi parce que dans la société, le rôle d'une femme reste de s'occuper de ses enfants¹³³. P. relève encore qu'outre le fait de ne pas vouloir prendre des responsabilités, les hommes et les femmes qui refusent des postes de cadres ne veulent pas entrer dans le jeu des planifications (équipes, moyens) et des critiques (problème avec telle émission ou tel tournage). Ce sont en partie les raisons qui ont poussé E. à refuser un poste important qui lui avait été proposé.

E. amène par ailleurs un élément intéressant : elle estime que l'homme qui a finalement été choisi pour le poste susmentionné n'est pas le plus compétent. Selon elle, ce genre de situations vient du fait que peu de personnes ont envie de se présenter à certains types de postes : le fait qu'il y ait peu de candidats (et de candidates) explique que certains sont choisis même s'ils ne sont pas les plus qualifiés¹³⁴. Ceci sous-entend deux aspects : d'une part les femmes auraient leurs chances vu le petit nombre de candidatures, d'autre part un certain nombre de candidats (et candidates) sont nommés « par défaut »¹³⁵. Enfin, la pression sociale de faire carrière semble influencer fortement les hommes, alors que les femmes la ressentent beaucoup moins¹³⁶. Les obstacles à la carrière pour les femmes semblent donc multiples, mais ont pour finalité le fait que les femmes postulent moins volontiers aux postes à responsabilités. Toutefois, selon F., cette tendance s'est beaucoup atténuée à l'heure actuelle, surtout chez les jeunes générations.

Deux interviewées en concluent que les femmes doivent plus faire leurs preuves que les hommes¹³⁷ et doivent beaucoup se battre « pour trouver leur place au soleil »¹³⁸. Une fois ces postes atteints, la question de la gestion du pouvoir entre alors en jeu : trois interviewées donnent des éléments de réponse à ce sujet. B. estime que les femmes ont une démarche plus empathique de la gestion du pouvoir, ce qui leur est plus ou moins directement reproché : elles ne seraient ainsi pas compétentes pour gérer un groupe. Pour se plier au management « correct », certaines femmes adopteraient des comportements plus masculins, tournés vers la performance plutôt que vers la communication avec les collaborateurs et collaboratrices. I. voit elle aussi deux façons de diriger. Selon elle, les hommes commettent une erreur d'évaluation en confondant force et brutalité, alors qu'elle estime qu'être fort vient avec le fait d'être convaincant et en donnant l'exemple (arriver toujours en premier le matin et de partir toujours en dernier le soir). Être cheffe ne doit pas tourner au « régime de la terreur », mais au contraire cela signifie donner confiance ; cette démarche du « savoir déléguer » des tâches fait aussi partie du processus pour promouvoir des femmes. C'est le sujet qu'aborde D. Elle préfère travailler avec des femmes, qu'elle trouve plus concentrées sur le travail et sur le résultat, plus pragmatiques, et moins tournées vers leur égo. Selon elle, les femmes communiquent et écoutent bien, peut-être même un peu mieux que les hommes en général, même s'il y a de tout dans les deux sexes.

¹³² Entretien avec N.

¹³³ Entretien avec E.

¹³⁴ Entretien avec E.

¹³⁵ M. mentionnait avoir postulé à une autre fonction d'encadrement. Cependant, la place lui a finalement été refusée parce qu'elle était trop compétente. Mais selon elle, la raison de ce refus vient du fait que son propre poste se serait retrouvé inoccupé et qu'il n'y avait personne pour la remplacer.

¹³⁶ Entretien avec E.

¹³⁷ Entretien avec H.

¹³⁸ Entretien avec I.

Concernant la répartition sexuée horizontale, deux aspects sont particulièrement cités par notre panel : premièrement les fonctions typiquement féminines du programme, comme les scripts ou les monteuses¹³⁹, deuxièmement les fonctions qui se féminisent progressivement, notamment la production, la réalisation et le journalisme. Tout d'abord les métiers décrits comme féminins (script et monteuse) n'ont semble-t-il jamais été considérés à leur juste valeur. La fonction de script est vue par G. comme une des fonctions les plus difficiles à la télévision, où seuls quelques hommes commencent à faire leur apparition. Par ailleurs, toujours selon elle, le métier de script était peu payé du fait de son ultra-féminisation. Plusieurs interviewés s'accordent sur le fait que la fonction de monteuse est primordiale, et que du talent de cette dernière dépend la réussite d'un film¹⁴⁰. Selon P., le métier de monteuse avait l'avantage de se dérouler dans les studios et selon des horaires de bureau, ce qui ne posait pas de problème pour concilier travail et famille. L'enjeu de la planification se retrouve aussi chez les réalisatrices et les journalistes, dont certaines demandaient à être planifiées sur des tournages locaux¹⁴¹. Les tournages à l'étranger qui duraient plusieurs semaines pouvaient poser des problèmes à celles qui avaient des enfants¹⁴².

D'autres éléments ressortent concernant les thématiques auxquelles les femmes sont associées. Concernant les femmes en charge des départements éducation/famille, I. estime qu'il s'agit de « paternalisme » : « c'est clair que la femme a une sensibilité accrue dans les dossiers famille, société. Mais ça ne l'empêche pas de devenir responsable des sports. » E. travaillait auparavant dans la presse écrite. Elle écrivait alors sur des sujets jugés « féminins » (assurances sociales, assurance maternité), ses collègues masculins estimaient que cela était « naturel ». Toutefois, elle n'a jamais ressenti cette ambiance-là à la télévision. Les différents départements journalistiques semblent ainsi ouverts aux deux sexes, comme tend à le confirmer K., qui relate qu'actuellement des femmes traitent de politique ou de sport, secteur masculin par excellence.

Pour expliquer le fait que certains domaines restent peu ouverts aux femmes, plusieurs interviewés se rapportent au problème de la formation. Selon P., les femmes ont plus tendance à se tourner vers les lettres et les sciences humaines, mais pas vers l'économie ou les sciences naturelles. Il estime que cette répartition se reflète ensuite sur le marché du travail, et donc sur les engagements dans les entreprises. Il semble par contre conscient que les femmes sont ensuite confrontées aux parois de verre, et donne l'exemple des banques qui engagent plus facilement des hommes. C'est donc parce que peu de femmes se dédient à des formations d'ingénieures, de techniciennes ou de spécialistes IT (Information Technology) qu'elles sont peu nombreuses dans les métiers techniques : D. estime aussi que les choix au niveau des études ont une grande influence. S'il y a peu de femmes formées dans ces domaines, on ne les trouvera pas ensuite dans les entreprises. Le constat est moins sombre pour J., qui estime que les femmes se sont familiarisées avec la technique et la numérisation, et qu'elles sont maintenant mieux représentées dans les domaines techniques.

¹³⁹ A noter que cette fonction est presque toujours citée au féminin, bien que les interviewés aient conscience qu'un certain nombre d'hommes étaient monteuses.

¹⁴⁰ Entretien avec P. et I.

¹⁴¹ Entretien avec H.

¹⁴² Entretien avec P.

2.2 La politique d'égalité de la SSR

P. estime qu'avant la mise en place du *Programme de promotion de la femme*, l'entreprise n'avait pas songé à une politique systématique de promotion des femmes, et ne se demandait pas non plus s'il fallait par exemple qu'une femme devienne cameraman. Il se souvient bien d'avoir discuté du PPF lors des séances de direction, mais aucune instruction d'en haut n'est venue le compléter ; selon lui, ce programme avait eu le mérite de faire réfléchir les cadres, mais a probablement connu des résultats « modestes ». Il s'inscrivait dans l'air du temps, car à cette époque, l'égalité était un sujet très présent dans le débat public. Quant à I., elle n'en a aucun souvenir : la lecture des 21 points ne lui évoque rien, tout comme la présence des déléguées. Ceci explique peut-être qu'elle soit une des personnes les plus critiques sur la question de la promotion des femmes à la SSR.

Pour B., qui était membre du syndicat, les groupes féminins internes travaillaient principalement sur les conditions de travail et le contenu du programme, mais ne s'intéressaient pas directement à la carrière, ou à la promotion des femmes. La gestion du pouvoir était en effet ambiguë dans le débat féministe, et ces groupes ne faisaient pas exception. L'arrivée des déléguées n'a selon elle pas été bien perçue par ces groupes, parce qu'elle n'était pas accompagnée d'une véritable réflexion sur le type de mesures qu'il fallait mettre en place. Le manque de réflexion, mais aussi le manque d'implication de la part de la direction, sont ici vus comme des obstacles. K. le montre par son témoignage : elle n'avait pas de cahier des charges, sa fonction n'était pas professionnalisée, elle pouvait faire ce qu'elle voulait. Elle critique ce système, car l'égalité n'était selon elle pas intégrée dans le système « normal » de l'entreprise ; c'était un système à l'intérieur du système dit « normal ». J. a quant à elle démissionné rapidement car elle ne pouvait pas travailler correctement : elle était condamnée à faire du travail informel, elle n'était pas invitée aux séances de cadres et ne pouvait donc pas transmettre son travail.

Certaines déléguées retirent une expérience positive de leur parcours, d'autres estiment que leur fonction était un alibi, avis que partagent des personnes qui évoluaient dans l'entreprise durant cette période¹⁴³. Elles semblaient avoir conscience d'évoluer en marge de la politique d'entreprise, leur avis n'étant pas véritablement pris en compte lorsqu'elles avaient la possibilité de le donner. O. semble par ailleurs avoir été marginalisée par la direction régionale, comme le relate G. Plutôt fière de son parcours, F. avoue toutefois s'être sentie seule à la fin de son engagement. Elle relate aussi que son poste a été supprimé au profit d'une commission égalité des chances.

En Suisse italienne, un groupe spécifique pour l'égalité a été créé en 2001, le *Gruppo Antenna*, seul exemple de ce type à la SSR. Les italophones que nous avons interviewées jettent sur lui un regard pluriel. C., la première à avoir été en charge de ce groupe, montre un certain détachement par rapport aux expériences passées en matière d'égalité : elle avait demandé à être nommée « personne de référence » et non « déléguée », car ce terme était selon elle trop lié aux femmes d'antan. G. ne se souvient pas de réunions de femmes dans le cadre du *Gruppo Antenna* (comme c'était le cas dans les années 1990 avec O.), mais estime que C. a plutôt agi sur le plan du *coaching* pour les femmes qui voulaient faire carrière, même si, selon G., son 20% ne lui permettait pas de faire grand-chose. La stratégie que C.

¹⁴³ Entretiens avec N. et G.

semble avoir choisie, à savoir d'encourager les femmes voulant faire carrière, a rencontré un bon écho auprès de H. Selon elle, les mesures prises par le *Gruppo Antenna* étaient perçues par une partie du personnel comme une couverture hypocrite, estimant que la situation n'allait pas changer rapidement. Mais les femmes les plus motivées voyaient ces mesures comme un avantage. Certaines femmes avec du potentiel ont pu suivre une formation avec le groupe et sont maintenant cadres. Elle n'affirme pas que les résultats sont des conséquences directes des initiatives du *Gruppo Antenna*, elle constate simplement qu'il y a eu un changement progressif, le groupe a donc certainement eu un impact.

De plus, l'arrivée des femmes à des postes de direction a permis de promouvoir différemment l'égalité : « Dans les domaines typiquement féminins, je ne voulais pas avoir de femme. Si une excellente candidate s'était présentée, on l'aurait prise, mais je trouvais que c'était bien d'engager un homme. »¹⁴⁴

2.3 Evolution de l'organisation

Personne ne mentionne un changement profond ou un résultat rapide directement lié à une politique spécifique ; au contraire, chacun semble s'accorder sur le fait qu'une certaine égalité s'est progressivement installée dans les mentalités et dans l'entreprise, permettant à des femmes d'atteindre de nouvelles fonctions, au niveau vertical et horizontal. Les obstacles apparaissent en filigrane : manque d'impulsion venue du haut, manque de moyens pour les déléguées (petit pourcentage, pas de pouvoir de décision), voire peut-être une certaine stigmatisation de la fonction de déléguée, comme le montrent la marginalisation d'O. et les craintes de la part de certains hommes¹⁴⁵.

Finalement les succès en termes d'égalité semblent plutôt mitigés, et du côté des déléguées les bilans sont plutôt contrastés. Toutefois, les interviewés s'accordent sur le fait que la SSR a évolué en termes d'égalité entre les années 1980 et les années 2000. E. estime ainsi avoir bénéficié « de la structure de cette boîte qui fait que pour des raisons d'égalité entre hommes et femmes, ils engagent régulièrement à des postes et un homme et une femme. » Cette volonté semble être tacite, mue par un besoin de représenter le public dans son entier, et parce que, selon elle, il n'est à l'heure actuelle plus possible ni admis de n'avoir que des hommes sur un plateau, ou une direction masculine et monocolore. L'opportunité donnée aux femmes de présenter, d'apparaître à l'écran ou derrière le micro, est donc soulignée par la plupart des interviewés. Toutefois, plusieurs personnes critiquent la contradiction entre l'image qui est donnée au public, qui a l'air égalitaire, et l'image qui est donnée à l'interne, où peu de femmes ont accès aux postes de pouvoir¹⁴⁶. Présenter des émissions ou les informations offre une visibilité aux femmes mais ne leur donne pas de pouvoir à l'interne.

C'est aussi l'aspect qui est relevé par I. Selon elle, la SSR n'est pas du tout « généreuse » envers les femmes. Elle estime avoir été nommée à son rôle de directrice d'une part pour ses compétences, d'autre part parce que le directeur général « désirait de tout son cœur avoir une femme directrice ». Pour elle les femmes ne sont pas assez représentées à la SSR : depuis 1931, date de création de la SSR, il n'y a eu que deux directrices d'unité d'entreprise. Il faudrait plus de femmes au niveau stratégique, leur sensibilité et leur vision des choses devraient aussi se retrouver dans les postes de pouvoir.

¹⁴⁴ Entretien avec D.

¹⁴⁵ Entretien avec K.

¹⁴⁶ Entretiens avec M., I. et E.

Selon sa période d'activité, chaque interviewé fait référence à un moment spécifique de la thématique de l'égalité à la SSR. Mais de tout temps, l'impact des différentes mesures et activités est perçu comme faible ou modéré, principalement du côté des observateurs. Ceux qui avaient une position de pouvoir (directeur et directrices) donnent par contre des exemples de femmes ayant accédé à des fonctions intéressantes, ou des recettes pour y parvenir : avoir une vision sur le long terme, promouvoir les femmes aux postes de cadres inférieurs, réfléchir systématiquement à des candidatures féminines etc.

Nous avons estimé dans la partie 1 que les champs d'action des déléguées variaient selon les régions, et que leur activité était fortement influencée par le relationnel. Les déléguées ont par ailleurs du mal à mentionner des réussites, qui semblent plutôt ponctuelles. K. (radio DRS) nous donne un exemple de ce qu'elle estime avoir été un succès, car des changements ont été visibles. Toutefois elle attribue aussi cette réussite au fait qu'elle n'était pas seule à agir dans ce sens, puisqu'elle était soutenue par les groupes de femmes, par des secrétaires, par des personnes de la technique. Ce succès concerne la présence des femmes au micro : elle a en effet constaté à son arrivée à la radio que peu de femmes étaient présentes à l'antenne. Il semblait tacite que les gens préféraient entendre des voix graves, donc d'hommes, et pas des voix de femmes qui étaient trop hautes (Bahar et al. 2002). Par exemple, une femme aux informations ne sonnait pas sérieux. Cette situation n'était pas explicitée, elle existait simplement en tant que telle. Cette déléguée a donc construit un projet pour augmenter la présence des femmes au micro et pour augmenter le nombre d'expertes invitées sur les émissions. Du fait de son petit budget, elle a par ailleurs organisé une étude avec des étudiantes de l'université de Zürich à ce sujet, solution peu coûteuse. Cet exemple montre par ailleurs les difficultés de la tâche de déléguée : sans soutien et sans moyen, difficile d'arriver à des résultats.

3. Egalité entre chiffres et perception. Une première conclusion

Finalement, il ressort des témoignages une très forte dichotomie entre les émissions et les structures de pouvoir. L'image publique de la SSR est « conforme » à ce qui est attendu en terme de représentation hommes-femmes-ethnies¹⁴⁷, alors que l'image interne reste très traditionnelle, voire caricaturale¹⁴⁸. Selon I., on ne peut pas dire qu'on est pour l'égalité hommes-femmes et n'avoir que des chefs hommes.

Un travail semble donc encore nécessaire au niveau de la promotion des femmes. Car les quelques femmes cadres le sont en général dans des domaines « féminins » (communication, marketing), mais pas dans les postes décisifs concernant le fonctionnement de l'entreprise et la gestion des programmes¹⁴⁹. Il faut donc préparer les carrières féminines¹⁵⁰, ce qui est suggéré par plusieurs personnes proposant des solutions en ce sens : repérer les femmes avec du potentiel et qui sont motivées à faire carrière¹⁵¹, avoir une vision à long terme et commencer par promouvoir des femmes aux échelons inférieurs de manière systéma-

¹⁴⁷ Ce point est souligné par E. et D. notamment.

¹⁴⁸ Entretien avec E.

¹⁴⁹ Entretien avec M.

¹⁵⁰ Romaine Jean, conférence du 22.11.2013, Lugano.

¹⁵¹ Entretien avec M.

tique¹⁵², aller chercher les femmes, car il y en a beaucoup qui ont la formation adéquate pour travailler dans une entreprise comme la SSR¹⁵³. Enfin, la solution des quotas est abordée par plusieurs personnes, avec cependant un clivage générationnel. Les plus anciennes sont pour les quotas¹⁵⁴, alors que les plus jeunes sont contre : D., E. et H. relatent cependant que leurs collègues plus âgées soutiennent cette solution.

¹⁵² Entretien avec P.

¹⁵³ Entretien avec D.

¹⁵⁴ I. n'aime pas trop cette solution mais l'estime nécessaire. Quant à P., il est pour un système de quotas provisoires, qui doit s'accompagner d'une vision sur le long terme, d'une préparation. Romaine Jean va aussi dans ce sens (Conférence du 22.11.2013 à Lugano).

DRITTER TEIL :

GLEICHBERECHTIGUNG UND CHANCENGLEICHHEIT IN DEN PROGRAMMEN VON RADIO UND FERNSEHEN

Schlägt sich die Gleichstellungspolitik der SRG auch in den Programmen von Radio und Fernsehen nieder? Ist im Verlauf der Beobachtungsperiode (1980 bis 2010) in der Programmgestaltung der SRG-Medien eine grössere Sensibilität hinsichtlich der Fragen der Gleichberechtigung von Mann und Frau festzustellen?

Angesichts der Sendungsmenge der sechs Fernseh- und neun sprachregionalen Radioprogramme ist es natürlich unmöglich, diese Frage flächendeckend zu beantworten. Wir wählten zwei Aspekte, die als Indikatoren einer gleichstellungssensiblen Programmgestaltung gelten sollen: die Präsenz von gleichstellungsrelevanten Themen im Rahmen der Informationssendungen sowie die Präsenz von Frauen in den Rollen als „Mediatorinnen“ (als Journalistinnen und als Moderatorinnen) und als Gesprächspartnerinnen in Diskussionssendungen. Diese quantitative Analyse wird ergänzt durch eine qualitative Analyse gleichstellungsrelevanter Diskussionssendungen. Wir beschränkten uns – abgesehen von Fallstudien – auf das Fernsehen.

1. Was wird erinnert in Sachen Gleichberechtigung?

Was Medienorganisationen erinnern, und wie sie das tun, sagt uns etwas über Auswahl und Gewichtung der von ihren Medien behandelten Themen. Medien „beobachten“ die Gesellschaft und schlagen der Öffentlichkeit Themen zur Diskussion vor.¹⁵⁵ Es interessiert uns im Rahmen dieser Studie, welche Themen im Zusammenhang mit Gleichberechtigung und Chancengleichheit im Verlauf der Untersuchungsperiode von den Programmen der SRG aufgegriffen wurden. Eine entsprechende Untersuchung kann nicht vollständig sein, da sich die Archivsituation bei Radio und Fernsehen von anderen Medien – vor allem von der Presse – unterscheidet. Die hauptsächlichsten Unterschiede betreffen die Menge des archivierten Materials, den Modus der Archivierung sowie die Zugänglichkeit der Ton- und Filmdokumente.

Die Frage nach der Medienberichterstattung zu einem bestimmten Thema – in unserem Falle der Chancengleichheit und ihrer Umsetzung – ist somit gleichzeitig eine Frage nach der Konstruktion der eigenen Erinnerung, also der Bildung des eigenen „Produktionsgedächtnisses“ und seiner Zugänglichkeit. Insofern ist es sowohl aufschlussreich, was an gleichberechtigungsspezifischen Sendungen archiviert wurde als auch, ob und wie diese zugänglich gemacht werden. Wir beschäftigen uns in diesem Kapitel also mit dem „Programmgedächtnis“ von Radio und Fernsehen der SRG in Sachen Gleichberechtigung sowie ihren Bemühungen, einer breiteren Öffentlichkeit Zugang dazu zu gewähren.

1.1 Quellenkorpus und Methode

Als Quellenkorpus dienten uns die audiovisuellen Archive der Radio- und Fernsehanstalten der SRG mit ihren Metadaten sowie die Webseiten, die Archivbeiträge zugänglich machen.

¹⁵⁵ Luhmann Niklas, *Die Realität der Massenmedien*, Westdeutscher Verlag, Opladen, 1996, 9-23.

Unsere Recherche bezieht sich auf alle archivierten Filmbeiträge der drei Fernsehanstalten im Informationsbereich. Da erste Katalogrecherchen mit Stichworten wie „Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau“ oder „Chancengleichheit“ nur wenige Resultate ergaben, weiteten wir unsere Recherche aus auf alle Sendungen, die das Stichwort „Frau“ im Titel oder den Metadaten enthielten. Stichprobenvisionierungen erlaubten es zu bestätigen, dass es damit möglich war, alle Sendungen zu erfassen, die die Stellung der Frau in der Gesellschaft in irgendeiner Weise thematisieren, auch wenn sie nicht unter dem spezifischen Fokus der Rechtsgleichheit oder Chancengleichheit der Geschlechter archiviert wurden. Die Fragestellung nach dem Produktionsgedächtnis in Sachen Gleichberechtigung wird somit ausgeweitet auf die Fragestellung nach der Präsenz von Themen, bei denen Frauen eine Rolle spielen.

Die Radio- und Fernsehanstalten der SRG haben die Archive ihrer Sendungen je nach Medium und Sprachregion unterschiedlich aufgebaut und zugänglich gemacht. Zudem verfolgen sie unterschiedliche Strategien der Valorisierung des archivierten Materials.¹⁵⁶

Die audiovisuellen Archive der SRG-Radios und Fernsehen lassen sich je in einen öffentlichen, der Allgemeinheit zugänglichen, und einen internen Bereich aufteilen.

1.2 Öffentlich zugängliche Beiträge

Der öffentlich zugängliche Bereich stellt Ausschnitte aus den Gesamtarchiven der verschiedenen Unternehmenseinheiten zur Verfügung, die auf sendereigenen Homepages eingesehen bzw. für private Zwecke heruntergeladen werden können. Jede Unternehmenseinheit verfügt über ein solches öffentlich zugängliches Archiv. Zudem verfügt die Homepage der SRG-SSR (<http://www.srg-ssr.ch/>) über eine Timeline mit ausgewählten Radio- und Filmbeiträgen aus allen drei Sprachregionen, die in insgesamt 54 thematischen Dossiers¹⁵⁷ angeboten werden. Der älteste Beitrag datiert aus dem Jahr 1931. Insgesamt können in diesem Timeline-Archiv 488 TV- und 113 Radio-Beiträge online angesehen bzw. gehört werden, total sind es 601 Beiträge unterschiedlicher Dauer.¹⁵⁸ Davon befassen sich 33 oder 5,5% der Beiträge mit Themen, die Frauen in spezifischer Weise betreffen. Nur drei der Dossiers widmen sich Themen aus den Bereichen „Stellung der Frau in der Gesellschaft“ oder „Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau“. Es sind die Dossiers „Verhütung und Abtreibung“ (5 TV- und 4 Audio-Beiträge), „Der Kampf um das Frauenstimmrecht“ (7 TV-Beiträge und 1 Audio-Beitrag) sowie „Die Frau in der Arbeitswelt“ (13 TV- und 3 Audio-Beiträge).

Im Dossier „Verhütung und Abtreibung“ finden sich Beiträge aus den Jahren 1965 bis 2003. Liegt zu Beginn das Gewicht noch vorrangig auf dem Thema der Schwangerschaftsverhütung und Familienplanung, gewinnen im Laufe der Zeit Beiträge an Bedeutung, in denen

¹⁵⁶ Zur Erläuterung der Archivpolitik der SRG siehe Anhang X.

¹⁵⁷ Zum Beispiel "Politik und Staat", "Die Schweiz in der Welt", "Gesellschaftliche Debatten", "Protestbewegungen", "Alltagsleben", "Kultur und Ideenwelten", "Sport und Freizeit", "Bildung und Forschung", "Wirtschaft und Infrastruktur"

¹⁵⁸ Die einzelnen Beiträge stammen aus den diversen Sendegefässen des Schweizer Fernsehens und Radios und unterscheiden sich in ihrer Dauer. Es handelt sich um Kurzbeiträge (zum Beispiel „Gleiches Recht für die Frau!“ aus der Filmwochenschau vom 11.11.1961 mit etwas mehr als 2 Minuten) oder auch längere Beiträge (zum Beispiel „Eva und die Urne“ von TSR-Actualités vom 01.02.1962 mit fast 37 Minuten).

das Thema Abtreibung, Fristenlösung und Abtreibungstourismus im Zentrum stehen. In den späteren Beiträgen rücken dann Themen wie die Krankheit AIDS ins Zentrum.

Die Beispielbeiträge des Dossiers „Der Kampf ums Frauenstimmrecht“ stammen aus den Jahren 1962 bis 1999. Geht es in den frühen Beiträgen um die Frage, ob Frauen überhaupt das Stimmrecht gewährt werden soll, befassen sich spätere Beiträge mit dem Kanton Appenzell-Innerrhoden als Beispiel einer Bastion gegen das Frauenstimmrecht, während die Beiträge gegen Ende des Jahrtausends vor allem die Rolle der Frauen als Parlamentarierinnen und Bundesrätinnen oder die Rolle der Frau in der Armee zum Thema machen.

Die Beiträge der Dossiers „Die Frau in der Arbeitswelt“ widerspiegeln das sich wandelnde Frauenbild im Zeitraum der letzten 50 Jahre; in den frühen Beispielen steht die traditionelle Rolle der Frau im Zentrum, etwa mit einem Beitrag über die Mütterschule aus dem Jahr 1942, immer mehr verschiebt sich dann aber der Fokus auf das sich wandelnde Frauenbild in der Gesellschaft und die Gleichberechtigung von Mann und Frau im Beruf.

Als einziger Unternehmenseinheit findet sich bei RSI ein Projekt, das Sendungen zu Themen der Stellung der Frau aufbereitet und der Öffentlichkeit auf einer eigenen Webseite zugänglich macht. Die Webseite heisst „Donnestorie“¹⁵⁹ und wurde von der "Associazione Archivi Riuniti Donne Ticino" in Zusammenarbeit mit RSI ins Leben gerufen. Der Online-Katalog umfasst RSI-Beiträge von 1956 bis 2003, welche die Bereiche Kultur, Bildung, Familie, Arbeit, Politik, Gesundheit und Gesellschaft umfassen. Besonderes Gewicht liegt auf den drei Themen "Wahlrecht", "Gleichstellung" und "Frauenstreik", denen eine spezielle Audio- und Videoauswahl zugrunde liegt. Insgesamt können 82 Ton- und 66 Videodokumente online angehört bzw. angeschaut werden.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass im Rahmen der öffentlich zugänglichen und aufbereiteten audiovisuellen Materialien der SRG mit Ausnahme des Tessiner Beispiels von „Donnestorie“ wenig Initiative ersichtlich ist, die eigenen Sendungen, die zu Themen der Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau produziert worden sind, zu valorisieren.

Der folgenden Abschnitt zeigt eine Übersicht über unsere Analyse der Beiträge des Schweizer Fernsehens zu Themen der Stellung der Frau in der Gesellschaft im Verlaufe der Untersuchungsperiode (1980-2010), die in den internen Archiven zugänglich sind.

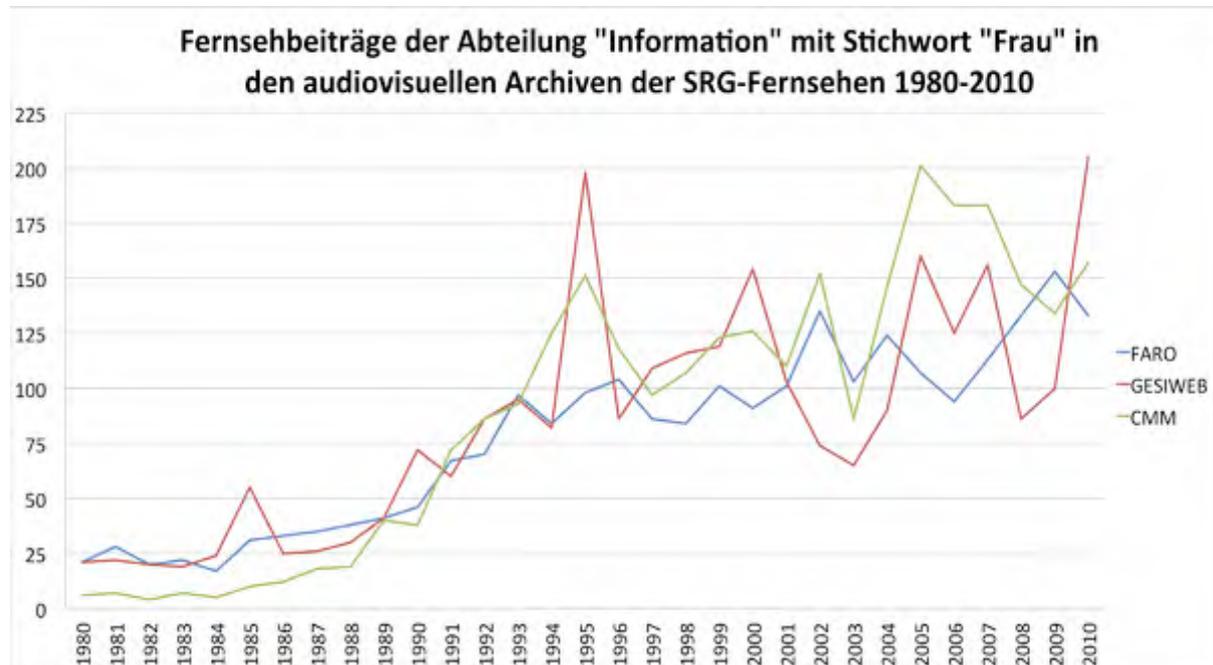
2. Die Sendungen zu Themen der Stellung der Frau am Beispiel des Fernsehens, 1980-2010

Seit Bestehen des Fernsehens in der Schweiz hat die Menge der Programmstunden stetig zugenommen. Folgende Grafik verdeutlicht dies am Beispiel des Schweizer Fernsehens aller drei Sprachregionen für die Jahre 1953 bis 2010. Es handelt sich um das Filmmaterial, das in den digitalen Archivkatalogen FARO (Archivkatalog von SRF), GESIWEB (Archivkatalog von RTS) sowie CMM (Archivkatalog von RSI) abrufbar ist.¹⁶⁰

¹⁵⁹ Donnestorie, Voci di donne nella storia: <http://www.rsi.ch/donnestorie/>

¹⁶⁰ Verantwortlich für den massiven Anstieg der archivierten Filmdokumente sind der Zuwachs der Sendezeiten von nur wenigen Stunden pro Tag in den ersten Jahren der Fernsehgeschichte bis zur Rund-um-die-Uhr-Sendezeit, das Hinzukommen der zweiten Sendeketten in den 90er-Jahren sowie die Digitalisierung und die geringeren Materialkosten. (Vgl.dazu Vogrig, Maurizio. *Der Eurovision News Exchange. Untersucht unter den*

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der archivierten Beiträge aller Informations-sendungen der drei Fernsehanstalten (SRF, RTS und RSI) zu Themen, die die Stellung der Frau in der Gesellschaft behandeln im Zeitraum zwischen 1980 und 2010.¹⁶¹



Quelle: Metadaten der audiovisuellen Kataloge der SRG-Fernsehen (SRF, FARO; RTS, GESIWEB und RSI, CMM)

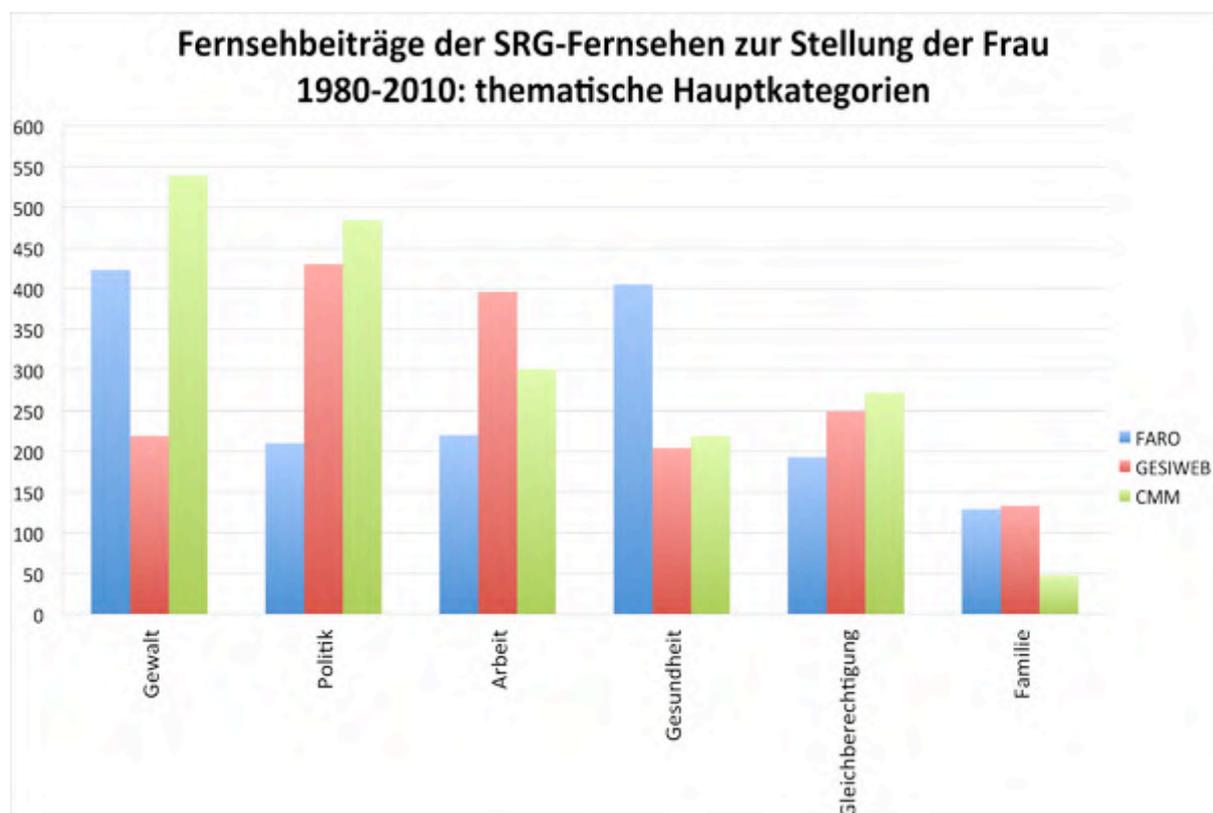
Entsprechend der gestiegenen Anzahl der archivierten Fernsehbeiträge im Rahmen der Informationsabteilung stieg auch die Anzahl der Beiträge, die unter dem Stichwort „Frau“ archiviert wurden, kontinuierlich an. Obwohl sich die drei digitalen Archivkataloge in der Menge des archivierten Materials unterscheiden, zeigt sich für alle drei Sprachregionen das Bild eines stetigen Zuwachses an Filmbeiträgen, die die Stellung der Frau in der Gesellschaft thematisieren. In der Westschweiz und in der italienischsprachigen Schweiz sind diese häufiger als in der deutschsprachigen Schweiz. Dieser Befund steht in einem paradoxen Zusammenhang mit den Ergebnissen der Untersuchung zur Entwicklung und Verankerung der Gleichstellungspolitik der SRG in den drei Unternehmenseinheiten. Obwohl die deutsche Schweiz Trendsetter war in der Implementierung gleichstellungsspezifischer Massnahmen innerhalb des Unternehmens, scheinen hinsichtlich der Gedächtniskonstruktion der SRG-Fernsehen der französisch- und italienischsprachigen Schweiz Themen zur Stellung der Frau im Durchschnitt mehr Gewicht beigemessen worden zu sein. Die Zahl der Beiträge steigt gegen Mitte der 90er-Jahre bei allen drei Fernsehanstalten an. Dieser Anstieg spiegelt die

Aspekten Gatekeeping, Agenda Setting und Schweigespirale. Masterthesis, Università della Svizzera italiana, Lugano, September 2011), 8.

¹⁶¹ Nach einer ersten Katalogabfrage wurden die Metadaten zu den Sendungen dahingehend überprüft, ob es sich tatsächlich um einen Beitrag handelt, der sich in irgendeiner Weise mit der Stellung der Frau in der Gesellschaft befasst, oder ob der betreffende Beitrag nur ausgegeben wurde, weil sich in den Metadaten die Bildbeschreibung einer Frau befindet, der Beitrag selbst aber nicht die Stellung der Frau in der Gesellschaft thematisiert. Solche Beiträge wurden nicht berücksichtigt.

bezüglich Gleichstellung von Mann und Frau an politischen und gesellschaftlichen Ereignissen reichhaltigen 90er-Jahre. Die Archive scheinen zu bestätigen, dass derartigen Ereignissen wie etwa den gesellschaftlichen Diskursen rund um die Gleichheitsgesetzgebung und den entsprechenden Vorgängen in der Öffentlichkeit der Rang von „Medienereignissen“ zugeteilt wird.

Es interessiert nun weiter, welche Themenbereiche in den Sendungen zur Stellung der Frau in der Gesellschaft abgehandelt wurden. Wir bildeten aufgrund der Metadaten zu den Sendungen im Zeitraum von 1980-2010 15 thematische Kategorien¹⁶²: Gleichberechtigung, Arbeit, Politik, Gewalt, Familie, Gesundheit, Religion, Sport, Wissenschaft, Kultur, Mode, Wehrdienst, Celebrity, Schönheit, Gesellschaft (Restkategorie). Unter die letzte Kategorie „Gesellschaft“ wurden alle Filmbeiträge subsumiert, die nicht in eine der obigen Themenkategorien passten.



Quelle: Metadaten der audiovisuellen Kataloge der SRG-Fernsehen (SRF, FARO; RTS, GESIWEB und RSI, CMM)

Betrachtet man die audiovisuellen Archive der Fernsehanstalten aller drei Sprachregionen gesamthaft, so ergibt die Analyse, dass das Thema "Gewalt" an der Spitze steht, gefolgt von den Themengruppen „Politik“, „Arbeit“, „Gesundheit“ und „Gleichberechtigung“. Vergleichen wir diese Themenhierarchie mit derjenigen der Agenda der Frauenbewegung im gleichen Zeitraum sowie derjenigen der Gleichstellungsbemühungen innerhalb der SRG als Organisation, kann man vermuten, dass die Fernsehanstalten – so legt es jedenfalls die Archivsituation nahe – in ihrem Agendasetting nicht nur den vom gesellschaftspolitischen Diskurs aufs Tapet gebrachten genderspezifischen Thematiken wie etwa die Untervertretung

¹⁶² Detaillierte Erläuterung der Kategorien siehe Anhang XI.

der Frauen in der Politik oder genderspezifischen Problematiken im Arbeitsbereich folgten, sondern ebenso sehr den Logiken medialer Aufmerksamkeit. Dies erklärt die grosse Prominenz des Themas Gewalt und Gesundheit und vergleichsweise schwache Präsenz von Familienthemen, denen allerdings für gleichstellungspolitische Fragestellungen eine wichtige Rolle zukäme. Die Thematisierung von Gewalt erreicht traditionellerweise hohe Nachrichtenwerte, und auch Fragestellungen rund um die Gesundheit gelten als publikumswirksam.¹⁶³

Die sprachregionalen Fernsehen haben die Akzente aber jeweils nicht gleich gesetzt. Wie man aus der Grafik entnehmen kann, war die Berichterstattung des französischsprachigen Fernsehens im Vergleich mit den beiden andern mehr an den klassischen Themen der Gleichberechtigungsdiskussion (z.B. die Stellung der Frau in der Arbeitswelt oder ihre Rolle in der Politik) orientiert, während RSI und SRF die publikumswirksamen Themen (z.B. Gewalt) bevorzugten. Auffallend ist die im Vergleich geringe Präsenz von Beiträgen bei SRF, die dem Themenkreis „Frau und Politik“ gewidmet sind.

Betrachten wir die Themenkonjunktur im Zeitverlauf, so ergeben sich deutliche Unterschiede im Verlauf der beobachteten 30 Jahre.¹⁶⁴

Das Gleicherechtigungsthema hält sich bei allen drei Fernsehanstalten konstant auf niedrigem Niveau mit geringen Höhepunkten im Jahr 1991 (10. Jahrestag der Einführung des Gleichheitsartikels in die Bundesverfassung und Tag des ersten Frauenstreiks in der Schweiz), dem bei RSI und RTS im Jahr 1995 ein weiterer Höhepunkte folgt.

Bei SRF machen die Themen Gewalt und Gesundheit eine eigentliche Karriere. SRF scheint derjenige Sender zu sein, der sich am meisten einem publikumswirksamen Agendasetting anpasst.

Gewalt ist auch bei RSI ein Thema, dem im Zeitverlauf immer mehr Beachtung geschenkt wird, aber auch die Stellung der Frau in der Politik ist periodisch (rund um eidgenössische und kantonale Wahlen sowie die Bundesratswahlen ein Thema mit Höhepunkten und insgesamt im Aufwärtstrend.

Dies gilt auch für RTS, auch hier scheinen die Höhepunkte der Thematisierungen der Stellung der Frau in der Politik dem Wahlkalender zu folgen. Eine eigentliche Karriere im Verlauf der beobachteten 30 Jahre machen bei RTS als einzigem Fernsehsender Themen, die sich mit der Stellung der Frau in der Arbeitswelt beschäftigen. Zudem lässt sich feststellen, dass RTS im Unterschied zu SRF und RSI nicht dem Boom von Gewalt-Themen folgt.

Ein Vergleich der Themenkonjunktur bei den drei Fernsehanstalten legt den Schluss nahe, dass RTS, was die Themen der Stellung der Frau anbelangt, weniger als die deutschsprachige und italienische Schweiz der zunehmenden Publikumsorientierung der Programmierung folgt, wie sie ab Ende der 90er-Jahre in der Medienlandschaft festgestellt worden ist.

¹⁶³ Zur Nachrichtenwert-Forschung siehe unter anderem Schulz Winfried, Die Konstruktion von Realität in den Nachrichtenmedien, Verlag Karl Alber, Freiburg, München, 1976; Staab Joachim-Friedrich, Nachrichtenwert-Theorie. Formale Struktur und empirischer Gehalt. Alber, München, 1990; Rössler Patrick, Agenda-Setting. Theoretische Annahmen und empirische Evidenzen einer Medienwirkungshypothese, Westdeutscher Verlag, Opladen, 1997.

¹⁶⁴ Sie Grafiken 1 bis 3 im Anhang XII.

3. Fallstudien: Frauenstreik und 8. März

Im Verlaufe der Jahre wurde in den SRG-Medien in zunehmendem Ausmass über Themen berichtet, die die Stellung der Frau zum Gegenstand hatten, wie am Beispiel des Fernsehens dargestellt wurde. Themen der Gleichberechtigung im engeren Sinn figurieren allerdings nicht an erster Stelle.

Eine zweite Analyse der Programmierung nahmen wir am Beispiel von zwei Ereignissen vor, die für die Gleichberechtigungsthematik und die Frauenbewegung eine wichtige Bedeutung haben, und die auch bei Radio und Fernsehen wiederkehrend als Medienereignisse im Programm auftauchen. Wir wählten einen Gedenktag, der sich auf ein international beachtetes Ereignis bezieht, den internationalen Tag der Frau¹⁶⁵, der am 8. März begangen wird, sowie ein schweizerisches Ereignis, den Frauenstreik¹⁶⁶, der sich im Jahr 1991 anlässlich des zehnjährigen Jahrestags der Annahme der Verfassungsartikels zur Gleichberechtigung von Mann und Frau¹⁶⁷ ereignete und zu seinen Jahrestagen wiederum jeweils zu Berichterstattungen Anlass gibt. Es interessiert uns, welchen Stellenwert diese beiden Daten in der von Radio und Fernsehen gepflegten Erinnerungskultur haben.

Die Radio- und Fernseharchive weisen im Zeitraum 1991-2010 insgesamt 96 TV- und 105 Radiobeiträge zum Frauenstreik, sowie im Zeitraum zwischen 1980 und 2010 204 TV- und 83 Radiobeiträge zum internationalen Tag der Frau auf. Der Frauenstreik und sein Gedenktag wurden somit von den beiden Medien Radio und Fernsehen ungefähr gleich häufig beachtet, während dem 8. März deutlich mehr Beiträge von Seiten des Fernsehens gewidmet wurden. Beachtet man die Medienereignisse nach Sprachregionen, so fand der Frauenstreik vor allem in der deutschsprachigen Schweiz Beachtung, während der internationale Tag der Frau vor allem in der französischsprachigen Schweiz, und dies vor allem am Fernsehen, von sich reden machte.

Wir untersuchten, welches der Fokus der Berichterstattung war. Anhand der Metadaten in den Katalogen war es möglich, Aufhänger und Themenschwerpunkte der Beiträge zu eruieren.

3. 1 Frauenstreik

Der Frauenstreik erfuhr in den Programmen der SRG zwar Beachtung im Sinne eines wiederkehrenden Medienereignisses im Falle von grösseren Aktionen, kaum aber als Anlass, das Thema der Umsetzung der Gleichberechtigung zu vertiefen. Der Sender, der die meisten Beiträge ausweist, ist das SRF-Fernsehen mit 42 Beiträgen, am wenigsten sind es bei RSI mit nur 15 Beiträgen zum Frauenstreik.

¹⁶⁵ Der 8.März erinnert an einen Streik der Textilarbeiterinnen in New York im Jahr 1857 und wurde auf Beschluss der Zweiten internationalen sozialistischen Frauenkonferenz 1910 zum Gedenktag als "internationaler Tag der Frau" eingeführt.

¹⁶⁶ Der Frauenstreik, dem rund eine halbe Million Frauen folgte, wurde in der Schweiz zum ersten Mal am 14.Juni 1991 begangen. Anlass des Streiks war das zehnjährige Bestehen des Verfassungsartikels "Gleiche Rechte für Mann und Frau". Anliegen des Streiks, mit dem die Frauen ihre Arbeit niederlegten, war es, auf die noch ausstehende faktische Gleichberechtigung der Geschlechter in Beruf, Öffentlichkeit und Familie hinzuweisen.

¹⁶⁷ Schweizerische Bundesverfassung, Artikel 4, Absatz 2.

Die meisten der *Fernsehbeiträge* erschienen im Rahmen der aktuellen Informationsgefässe (Tagesschau und regionale Informationsgefässe). Vertiefungssendungen, vor allem in Form von Diskussionen und ausführlichen Gesprächen, kommen vor allem bei SRF und RTS vor. Die Themenzugänge der Beiträge waren - abgesehen von der Berichterstattung über den Ablauf der Demonstrationen anlässlich des Frauenstreiks - vor allem folgende: die Tatsache, dass die Umsetzung der Gleichberechtigungsgesetzgebung zögerlich sei, die Lohn Differenz zwischen Männern und Frauen als augenfälligstes Beispiel noch bestehender Ungleichheiten zwischen Mann und Frau, die Tatsache, dass noch immer grosse Schwierigkeiten bestehen, Familie und Beruf zu vereinbaren, die Hervorhebung der Untervertretung der Frauen in der Politik, die in der Gesetzgebung noch immer fehlende Mutterschaftsversicherung. TSR berichtete zudem aus verschiedenen Betrieben, in denen Frauen gestreikt hatten und machte in diesem Zusammenhang auch das eigene Unternehmen zum Thema.¹⁶⁸

Als Aufhänger der Berichte wurden bei SRF und bei RTS grösstenteils die Lohnungleichheit gewählt, während das Tessiner Fernsehen die Mehrheit der Beiträge an der Ungleichzeitigkeit der Gesetzes- und der entsprechenden sozialen Wirklichkeit festmachte sowie dem Ereignis als solchem Aufmerksamkeit widmete, d.h. den Demonstrationen und anderen Aktionen, die am Tag durchgeführt wurden. Das welsche Fernsehen berichtete zudem häufig über die Arbeitsbedingungen der Frauen in konkreten Betrieben. Vor allem die Tatsache, dass in Porrentruy bei der Geschäftskette „Innovation“ zwei Verkäuferinnen, die am Streik teilgenommen hatten, entlassen worden waren, gab im Jahr 1991 zu vielen Fernsehberichten Anlass. Ebenfalls das französischsprachige Fernsehen war es, das den Tag als Anlass nahm, um über die Frauenbewegung und ihre Anliegen ausführlicher zu berichten, eine Art Stand der Bewegung zu reflektieren, ein Ansatz der beim deutschsprachigen Fernsehen kaum und in der italienischsprachigen Schweiz gar nicht vorkam.

Die *Radiobeiträge* nutzten den Frauenstreiktag mehrheitlich für eine Standortbestimmung in Sachen Gleichberechtigung. Im Gegensatz zum Fernsehen, widmete das Radio - vor allem das französischsprachige - der Thematik auch längere Beiträge (zwischen 15 und 30 Minuten). Die Lohnungleichheit war wiederum beim deutschsprachigen Radio ein häufiger Aufhänger. Anlässlich des 20. Gedenktages des Frauenstreiktages 2011 kam in verschiedenen Sendefässen auch die Situation der Bäuerinnen zur Sprache.

3.2 Internationaler Tag der Frau

Auch der internationale Tag der Frau, der am 8. März gefeiert wird, ist ein Ereignis, das für Fernsehen und Radio der SRG den Anlass liefert, über Gleichberechtigungsthemen zu berichten. Am meisten Sendeplatz räumte das *Fernsehen* der Romandie dem Frauentag ein: In 114 Beiträgen in den Jahren in der Beobachtungsperiode zwischen 1980 und 2012, mehrheitlich Kurzbeiträgen, aber doch auch 23 längeren (mehr als 15' bis zu einer Stunde) wird das Ereignis erinnert. In den meisten Fällen wurde das Thema anhand eines Portraits einer bestimmten weiblichen Persönlichkeit aus Politik, Kultur oder Medien aufgehängt in Form eines längeren Gesprächs (in einem Viertel aller Beiträge), an zweithäufigster Stelle waren Berichte, die die internationale Solidarität unter den Frauen zum Thema haben oder die Situation von Frauen in der Dritten Welt. Standortbestimmungen zur Frauenbewegung oder

¹⁶⁸ "Que deviendrait une TV sans femmes?", Beitrag im Rahmen des Journal Romand, 14.06.1991, Dauer: 1'04".

zum Stand der Frauenbewegung waren dritthäufigstes Thema, gefolgt von den Beiträgen, die den Frauentag als Ereignis beschreiben, im Falle von Demonstrationen oder allenfalls spektakulären Aktionen, die sich medienwirksam bearbeiten lassen (z.B. Slogans wie „Femmes en colère, Hommes solidaires (Téléjournal 08.03.2004) oder, am gleichen Tag die Protestaktion der TSR-Angestellten mit den grauen Perücken, um auf die Tatsache aufmerksam zu machen, dass man am Fernsehen wenig grauhaarige Frauen sieht.

Das Fernsehen der deutschsprachigen Schweiz berichtete weit weniger als das welsche, nur etwa halb so oft (67 Beiträge), es handelt sich ausschliesslich um Kurzbeiträge in den täglichen Informationsgefässen (Tagesschau, Schweiz aktuell). Hauptsächlicher Aufhänger ist die Ereignisberichterstattung zu Demonstrationen in der Schweiz und im Ausland. Auch das Tessiner Fernsehen widmete dem Tag – abgesehen von einer längeren Diskussionssendung nur kurze Tagesschaubeiträge, meist zur Situation der Frau in andern Ländern und der Berichterstattung zum internationalen Begehen des Frauentags.

Die grösste Beachtung fand der 8.März beim Radio der Suisse Romande, es brachte auch mehr lange Beiträge zum Internationalen Tag der Frau, v.a. in Form von Gesprächen mit Expertinnen, Politikerinnen, sowie Beiträgen zum Stand der Gleichberechtigung und historische Rückblicke auf die Frauenbewegung. Kürzer waren in der Regel die Beiträge bei Radio DRS, wohingegen der Kulturkanal Rete Due vor allem längere Sendungen brachte, die die Situation der Frau anhand verschiedener Themenstellungen vertiefen.

4. Frauensendungen: Das Beispiel *Lipstick*

Sendungen, die sich gezielt an Frauen richten, gab es beinahe seit Bestehen des Rundfunks. Vor allem das Radio kann auf eine lange Tradition von „Frauensendungen“¹⁶⁹ zurückblicken. Beispiele für frühe frauenspezifische Sendungen finden sich etwa für das Radio der italienischen Schweiz RSI, das bereits ab Februar 1933 alle zwei Wochen die Sendung *Da donna a donna* ausstrahlte, in der über Themen wie Mode, Haushalt oder die soziale Aufgabe der Frau geplaudert wurde. Ab 1948 wurde auf dem gleichen Kanal das Programm *Per la donna* ausgestrahlt. Diese Sendung wurde erst 1974 nach 25 Jahren Laufzeit abgesetzt.¹⁷⁰ Beim Fernsehen hingegen ist das Sendegefäss, das sich explizit an Frauen richtet, kein typisches Genre.

Im Vergleich zum Ausland hinkten die Schweizer Fernsehanstalten in Sachen Frauensendungen um Jahre hinterher.¹⁷¹ Die erste regelmässige Schweizer TV-Frauensendung, *Lipstick*,

¹⁶⁹ Unter einer „Frauensendung“ sollen Sendungen verstanden werden, die sich explizit laut Sendungskonzept an Frauen richten. Die Sendung muss frauenspezifische Themen und Fragestellungen aufgreifen und sie muss massgeblich von Frauen geplant, realisiert und präsentiert werden (vgl. Freund, Bärbel: *Ein Platz für Frauen. Frauensendungen im deutschen Fernsehen*. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.). *Frauenbilder im Fernsehen. Beiträge und Materialien einer Fachtagung vom 25. – 27. August 1991 in Augsburg*. Bonn 1992. S. 109 – 130).

¹⁷⁰ Panzeri, Laura. *Radio svizzera di lingua italiana. Studio dei programmi radiofonici dedicati alle donne*. Memoria di licenza, Università della Svizzera italiana, Lugano, 2000, 18.

¹⁷¹ Bereits ab 1980 strahlte der Westdeutsche Rundfunk WDR das Frauenmagazin „Frauen-Fragen“ aus, das später in „frau TV“ umgetauft wurde. Ab 1988 zeigte das Zweite Deutsche Fernsehen ZDF wöchentlich die Sendung „ML Mona Lisa“, die später in „ML mona lisa – Frauen, Männer & mehr“ umbenannt wurde. Daneben produzierten die Fernsehsender in Deutschland noch weitere Sendungen, die speziell an Frauen gerichtete

wurde ab 1994 produziert und ausgestrahlt. Vor *Lipstick* gab es im Schweizer Fernsehen zwar bereits andere Sendungen, die sich speziell an ein weibliches Publikum wandten, so etwa das von der Schriftstellerin Laure Wyss gegründete *Magazin der Frau* in den 60er Jahren und *Frauen im Alltag* in den 80er Jahren, aber diese Produktionen wurden nur sporadisch gesendet. Parallel zu *Lipstick* auf SF1 wurde von 1993 bis 1995 auf SPlus die Frauensendung *City Belladonna* ausgestrahlt.

Mit *Lipstick* unter der Redaktionsleitung von Ellen Steiner produzierte das Schweizer Fernsehen ab 1994 eine frauenspezifische Sendung, die insofern innovativ war, als sie sich nicht nur an Frauen als Zielgruppe richtete sondern versuchte, Themen von allgemeinem Interesse unter einem genderspezifischen Gesichtspunkt abzuhandeln. Die Einführung der Sendung stand im Zusammenhang mit der in der Gesellschaft immer stärker werdenden feministischen Bewegung. Zum anderen wurden die Stimmen der Frauen immer lauter, besonders im Rahmen des „Brunner-Effekts“ auf die Nichtwahl der sozialdemokratischen Nationalrätin Christiane Brunner in den Bundesrat, so dass sich das Schweizer Fernsehen entschloss, eine Sendung von Frauen für Frauen zu schaffen, in der alle Bereiche, die Frauen betreffen, aus Frauensicht beleuchtet und hinterfragt werden. *Lipstick* sollte zu Diskussionen anregen, Ungerechtigkeiten gegenüber Frauen thematisieren und Entscheidungen der Gleichstellungspolitik transparent machen.¹⁷²

Lipstick hatte aber vor allem SRG-internen Support von engagierten Journalistinnen und Frauenbeauftragten. Die Sendung wurde auf gezielte Initiative von SRG-Mitarbeiterinnen trotz Skepsis und Widerstand von Seiten männlicher Programmverantwortlicher geschaffen.¹⁷³

Die Frage, ob ein Beitrag als frauenspezifisch oder eher als allgemein kulturell interessant einzuordnen und somit für *Lipstick* nicht explizit geeignet war, führte von Anfang an zu Diskussionen, die nicht immer eindeutig beantwortet werden konnten.¹⁷⁴ Uneinigkeiten in dieser Frage führten 1997 zu einer Konzeptänderung: *Lipstick* wurde von einer monothematischen Sendung zu einem Magazin, das sich aus verschiedenen thematischen Beiträgen zusammensetzte. Auf diese Weise wollte man ein breiteres Publikum ansprechen.¹⁷⁵ Die Folgen dieser Konzeptänderung lieferten aber gleichzeitig das ausschlaggebende Argument für die Absetzung von *Lipstick*, da sich viele seiner Beiträge – so die Argumentation – nicht von denjenigen anderer Informationssendungen wie *Puls*, *Rundschau* oder *10vor10* unterschieden und sich somit in diese Sendegefässe eingliedern liessen.¹⁷⁶

Die Senderedaktionsleiterin Ellen Steiner ging 2001 in Pension. Obwohl eine Nachfolgerin bereits feststand, wurde *Lipstick* noch im gleichen Jahr abgesetzt. Bereits an einem Seminar

waren. „frau TV“ und „ML mona lisa – Frauen, Männer und mehr“ werden auch heute noch ausgestrahlt, und beide Produktionen haben zudem einen eigenen Internetauftritt.

¹⁷² Vgl. Konzept *Lipstick* 1993, Dokument im Anhang der Seminararbeit von Yvonne Strittmatter: *Biografie des Frauenmagazins Lipstick des SF DRS. Facharbeit im Bereich Medienwissenschaft*. Universität Bern, Januar 2002. S. 127

¹⁷³ Vgl. Interviews mit N, 12.09.2012 und J, 25.10.2012

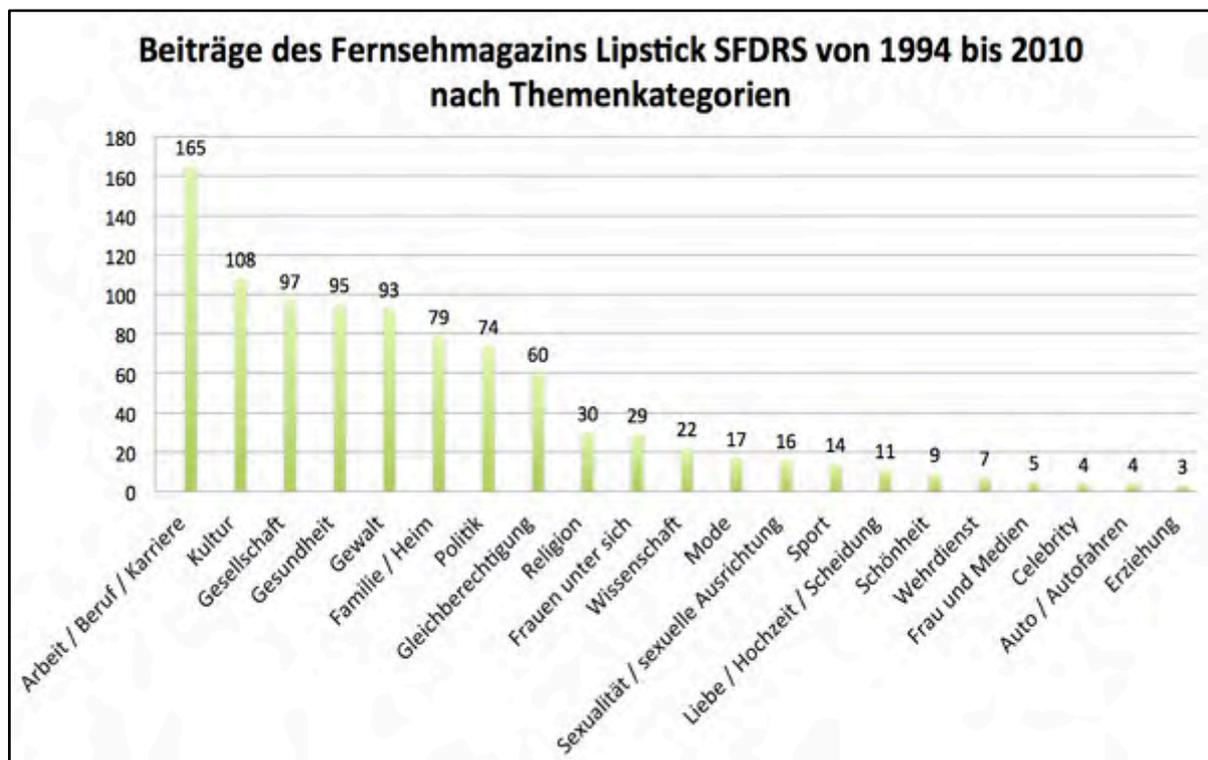
¹⁷⁴ Im SRF-internen Dokument *Ergänzende Fragen zum Leitbild 93*, in Strittmatter, 2002. S. 133.

¹⁷⁵ Im SRF-internen Dokument *Redaktion LIPSTICK. Standort-Seminar Lipstick 2. und 3. Juni 1997*, in Strittmatter, 2002. S. 138.

¹⁷⁶ Interview mit N, 12.09.2012.

zu *Lipstick* im Jahre 2000 hatte sich die Programmkommission RFZ negativ zur Sendung geäußert. Sie befand *Lipstick* als zu hektisch und zu vollgepackt.¹⁷⁷ In einem Protokoll aus dem gleichen Jahr wird bemängelt, dass für die Zuschauer kein roter Faden ersichtlich sei und ein „tutti frutti“ an Themen vorliege, die als gemeinsamen Nenner lediglich das Thema „Frau“ hätten. Die Absetzung von *Lipstick* führte auch bei der Gewerkschaft SSM und bei linken Politikerinnen zu Protest.¹⁷⁸

Vergleichen wir die Themenwahl der insgesamt 942 *Lipstick*-Beiträge zwischen 1994 und 2001 mit denjenigen der gesamten Fernsehproduktion im Informationsbereich, so fällt auf, dass Themen der Stellung der Frau in der Arbeitswelt, ihre Situation im Beruf und hinsichtlich der beruflichen Karriere, eine Spitzenstellung einnehmen, während diese Themen im gesamten Schweizer Fernsehen nur an vierter Stelle stehen. Abgesehen von dieser deutlichen Vorrangstellung weichen die thematischen Präferenzen des Magazins nicht nennenswert von denjenigen der anderen Informationsgefäße ab, die Aspekte der Stellung der Frau zum Thema machen (vgl. 3.2).



Quelle: elektronischen Archiv-System FARO, SF, Grafik erstellt aufgrund der Metadaten zu den einzelnen *Lipstick*-Sendungen von 1994 bis 2001.

Seit der Absetzung von *Lipstick* gab es kein vergleichbares Fernsehmagazin mehr, das Fragen der Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau regelmässig thematisierte. Anläufe zu genderspezifischen Sendungen gab es zwar auch in jüngeren Jahren, sie waren aber nur von

¹⁷⁷ Im SF-internen Dokument Seminar Hotel Zürichberg vom 9. Juni 2000, in: Strittmatter, 2002. S. 147.

¹⁷⁸ SonntagsBlick vom 13.5.2001: *Wegen Babylon und Lippenstift: Krach im TV-Turm*. Dokument enthalten in: Strittmatter, 2002. S. 174

kurzer Dauer. Zwei davon sollen beispieismässig genannt sein: *Yes, she can!* hiess eine Radiosendung, die 2010 elfmal auf Rete Tre ausgestrahlt worden war¹⁷⁹, sie richtete sich gezielt an handwerklich interessierte Frauen, vor allem unter dem Aspekt des Heimwerkens resp. des Reparierens von Gegenständen. Ziel der Sendung war es, die Frauen zu ermuntern, praktische Kompetenzen im Bereich der handwerklichen Fähigkeiten, die traditionellerweise mit dem männlichen Geschlecht assoziiert werden, zu erwerben dank des Rats weiblicher Experten. Die humoristisch verpackte Ratgebersendung erhielt 2011 den „Premio Ermizia“, einen Preis, der an Sendungen von Radio und Fernsehen der italienischen Schweiz verliehen wird, die sich besonders um die Anliegen der Gleichstellung von Frau und Mann verdient gemacht haben.¹⁸⁰

Ende 2011 brachte RTS eine neue Talksendung mit dem Titel *Tango* ins Programm, sie sollte sich an Männer und Frauen richten und Themen zur Debatte bringen, die beide aus einer genderspezifischen Optik interessieren.¹⁸¹ Schon nach den ersten Ausgaben von *Tango* wurde aber moniert, das Sendungskonzept unterstelle den Geschlechtern nicht nur gegensätzliche Interessen sondern auch genderspezifische Eigenschaften, was beim Publikum und insbesondere bei Frauengruppen auf grosse Kritik stiess.¹⁸² *Tango* wurde Ende 2012 nach nur 6 Ausgaben wieder abgesetzt.

¹⁷⁹ 2012 und 2013 wurde die Sendung unter dem Titel *Yes She can, DONNE moderne. Il ritorno* erneut ins Programm aufgenommen.

¹⁸⁰ Der „Premio Ermizia“ wird vom Kanton Tessin jährlich an eine Radio- oder Fernsehproduktion vergeben, die sich in besonderer Weise um die Gleichberechtigung der Geschlechter verdient gemacht hat.

¹⁸¹ „En direct et en public, Sofia Pekmez et Michel Zendali mettent face à face des représentants des deux sexes pour débattre de tout ce qui les sépare et les unit en matière de couple, de sexualité, d'égalité des chances, d'exercice du pouvoir.“ <http://www.rts.ch/emissions/tango/emission/>

¹⁸² Siehe den Blog der « Association Feminista » : <http://feminista.ch/?p=658>.

5. Diskussionssendungen am Schweizer Fernsehen: gendersensibel?

In den folgenden zwei Kapiteln möchten wir anhand einiger Beispiele der Frage nach der Präsenz der Frauen im Rahmen der aktuellen gesellschaftspolitischen Debatten am Fernsehen der SRG nachgehen sowie untersuchen, wie über Themen der Gleichberechtigung diskutiert worden ist. Wir haben uns auf Fernseh-Diskussionssendungen konzentriert, die aktuelle politische Themen in kontradiktorischer Form zur Diskussion bringen und beziehen für die Analyse der Debatten auch eine Radiosendung mit ein.

Diskussionssendungen, in denen mit Politikerinnen und Politikern sowie andern Vertretern und Vertreterinnen verschiedener gesellschaftlicher Interessengruppen aktuelle gesellschaftliche und politische Fragen debattiert werden, sind eine Art Momentaufnahme der politischen Stimmung im Land und des entsprechenden Diskussions- und Mediationsstils der Medien und deshalb für eine Analyse interessant. Unser Interesse betrifft zum einen die Themenwahl solcher Sendegefässe sowie die Zusammensetzung der Diskutanten und der Moderatoren. Weiter interessiert uns die Mediation, das heisst, **wie** die Themen (von Seiten der Medien Fernsehen und Radio) zur Diskussion gestellt wurden, welche Aspekte des Themas als Problem definiert wurden, und wo Journalisten, Experten und „Volksvertreter“ allenfalls Problemursachen lokalisierten, Bewertungen vornahmen, und welche Lösungsaussichten in Aussicht gestellt wurden.

Im ersten Abschnitt stellen wir zwei in der Fernsehlandschaft wichtige Diskussionssendungen vor und untersuchen die Präsenz weiblicher Moderatorinnen und Gesprächsteilnehmerinnen. Wir untersuchten Themenwahl und Frauenpräsenz in der Sendung *Arena* des Schweizer Fernsehens der deutschen und rätoromanischen Schweiz (SRF), sowie in der Sendung *Infrarouge*, des Fernsehens der Romandie (RTS). RSI kennt kein vergleichbares, regelmässig ausgestrahltes Fernseh-Sendeformat.

5.1 Diskussionssendungen am Schweizer Fernsehen: Frauenthemen und Frauenpräsenz bei den Diskussionssendungen *Arena* (SRF) und *Infrarouge* (RTS)

Diskussionssendungen, in denen Parteien und Interessengruppen ihre Standpunkte zu einem bestimmten gesellschaftlichen oder politisch aktuellen Thema erläutern, gehörten seit Anfang des Fernsehens zum Informationsangebot und gelten als wichtiger Beitrag zur Meinungsbildung, wie er als Auftrag in der Konzession der SRG vorgesehen ist.¹⁸³ Seit den 90er-Jahren erhielten diese Sendungen eine neue Bedeutung für die politische Bühne der Schweiz, die Sendekonzepte wurden überarbeitet, die Diskussionen wurden neu als emotional aufgeladene Streitgespräche in Szene gesetzt.¹⁸⁴ Die Sendung *Arena* des Deutschschweizer Fernsehens, die seit 1993 am Freitagabend über den Sender geht, repräsentiert den neuen Stil und etablierte sich als wichtiger Ort, wo sich Politiker und andere gesellschaftliche Interessengruppenvertreter profilieren. „Arenatauglichkeit“ wurde bald zu einem Qualitätsmerkmal für Politikerinnen und Politiker, worunter man die Fähigkeit verstand, die ei-

¹⁸³ Vgl. Konzession an die SRG vom 28. November 2007, Artikel 2 des Programmauftrags an die SRG, Abschnitt 4a).

¹⁸⁴ Vgl. Daniel Beck/Constanze Jecker, Gestaltung der Programme zwischen Tradition und Innovation, in Mäusli Theo, Steigmeier Andreas, Vallotton François, Radio und Fernsehen in der Schweiz. Geschichte der Schweizerischen Radio- und Fernsehgesellschaft SRG 1983-2011, 2012, 352/353.

genen Anliegen in verständlicher Sprache, emotionaler Präsenz und konzentriert aufs Wesentliche an den Zuschauer zu bringen.¹⁸⁵

Auch das Westschweizer Fernsehen kannte im Verlauf seiner Geschichte verschiedene Diskussionsformate, näherte sich dann anfangs des neuen Jahrtausends unter dem Druck der Erfolgsgeschichte der *Arena* an seine Schwesterkette an mit einem neuen Sendekonzept und –namen: *Infrarouge*, der wöchentlichen Diskussionssendung zu aktuellen gesellschaftlichen und politischen Fragen, im Programm der ersten Sendekette des Fernsehens der Romandie seit 2004.

Ob und in welchem Umfang Themen, die die Gleichstellung der Geschlechter direkt betreffen, in diese Sendegefässe Eingang finden, und wie die entsprechenden Diskussionsrunden nach Geschlechtern zusammengesetzt sind, ist im Blick auf die Öffentlichkeitswirksamkeit dieser zwei Sendungen für unsere Fragestellung von grossem Interesse und soll im Folgenden dargestellt werden.

Wir untersuchten die Präsenz von Frauen als Moderatorinnen und Gesprächspartnerinnen sowie die Themen in allen zwischen 1992 und 2012 ausgestrahlten *Arena*-Sendungen und zwischen 2004 und 2010 ausgestrahlten *Infrarouge*-Sendungen. Als Grundlage für die Datenauswertung dienten die Metadaten zu den einzelnen Sendungen, die im digitalen Archivkatalog FARO von SRF sowie GESIWEB von RTS enthalten sind. Sie geben Auskunft über die Themen, die zur Diskussion standen und die eingeladenen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner, in der Regel Politikerinnen und Politiker, Expertinnen und Experten sowie Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Interessengruppen.

5.1.1 Die Sendung *Arena* (SRF)

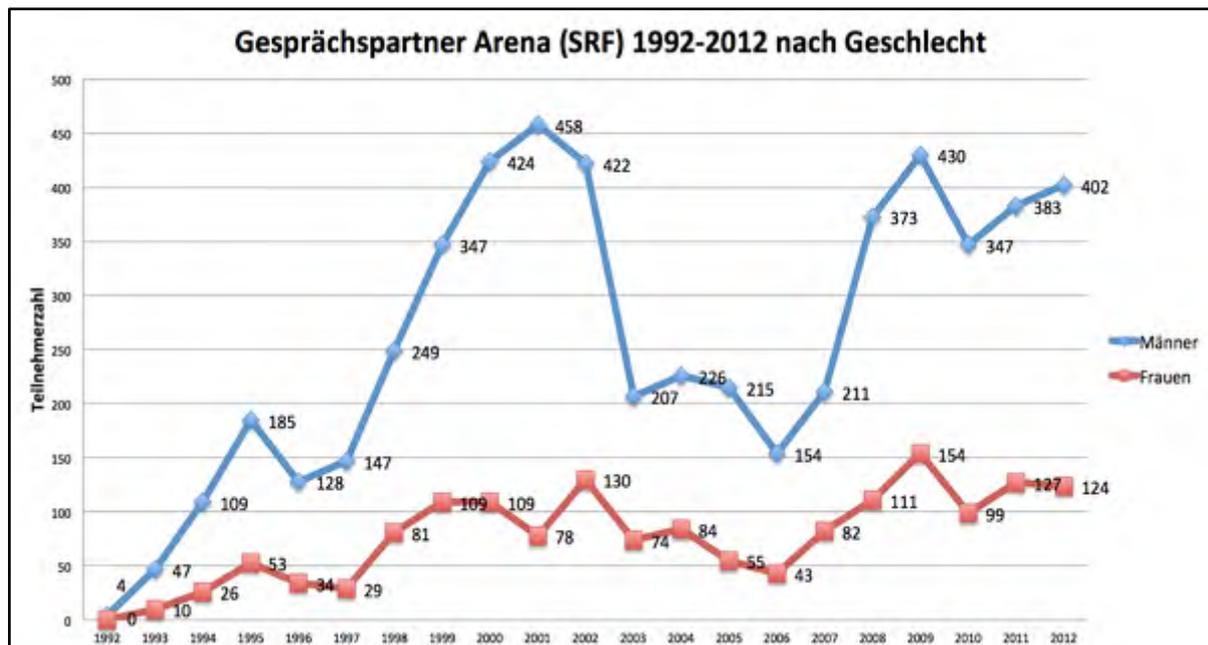
Die Diskussionssendung *Arena* wird seit Ende 1992 in der Regel einmal wöchentlich am Freitagabend auf SRF ausgestrahlt. Sie stellt ein gesellschaftspolitisch aktuelles Thema zur Debatte, das sie zusammen mit involvierten Politikerinnen und Politikern, Experten und Expertinnen in einem engeren Rahmen sowie geladenen Gästen diskutiert, die in einer zweiten Runde in die Diskussion miteinbezogen werden. Oft widmet sich die Sendung einem Thema, das zu einer Eidgenössischen Volksabstimmung ansteht. Die *Arena* hat eine grosse Medienwirksamkeit, sie wird von der Presse oft „nachbearbeitet“, auch die Frage der Ausgeglichenheit der Parteienpräsenz und der Frauenpräsenz in *Arena*-Sendungen war wiederholt Thema in der Öffentlichkeit¹⁸⁶ und führte im Jahr 2012 gar zu einer Beschwerde zuhanden der Unabhängigen Beschwerdeinstanz für Radio und Fernsehen, die am 28. Februar 2013 gutgeheissen wurde.¹⁸⁷

¹⁸⁵ Beck/Jecker, 2012, 352.

¹⁸⁶ Die geringe Frauenpräsenz unter den Gesprächsteilnehmern der *Arena* wurde immer wieder kritisiert. Die Politologin Regula Stämpfli, selber oft unter den Gesprächsteilnehmern, griff insbesondere die „Wahlarena“, die Diskussionssendung vor den Parlamentswahlen vom 14.10.2011 an, zu der ausschliesslich männliche Medienredakteure als Gesprächspartner eingeladen waren. („TV-Knatsch *Arena* ohne Frauen – Stämpfli tobt“ (Blick vom 14.10.2011)

¹⁸⁷ Vgl. Unabhängige Beschwerdeinstanz für Radio und Fernsehen UBI, Entscheid vom 19.10.2012. Die Beschwerde richtete sich gegen die nicht sachgerechte Darstellung des Themas und die fehlende Frauenpräsenz in der *Arena*-Sendung vom 27. April 2012, zur Debatte stand die Eidg. Volksinitiative „für ein bedingungsloses Grundeinkommen“.

Die zahlenmässige Überlegenheit der männlichen Gesprächspartner gegenüber den weiblichen ist deutlich und nimmt auch über die Jahre hinweg nicht ab:



Quelle: audiovisueller Archivkatalog FARO, SRF, Grafik erstellt aufgrund der Metadaten zu den einzelnen *Arena*-Sendungen von 1992 bis 2012.

In 728 Sendungen (89,3 % aller Sendungen) waren die männlichen Gesprächspartner in der Überzahl, und in 163 Sendungen (20% aller Sendungen) waren gar keine Frauen unter den eingeladenen Gesprächspartnern.

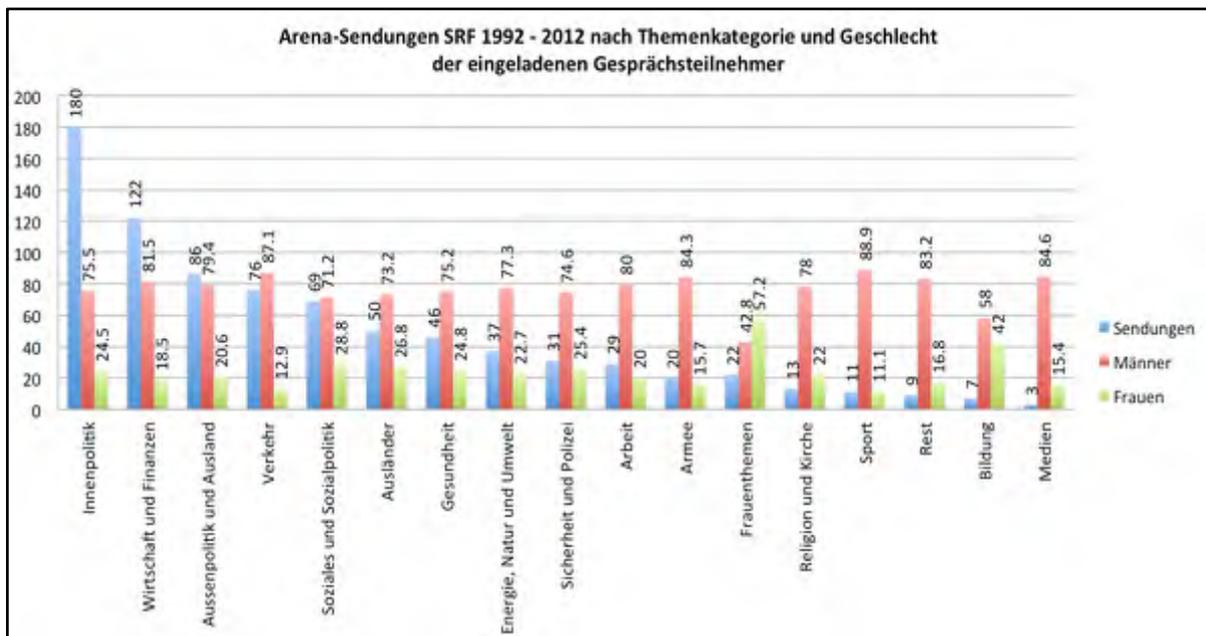
In nur 46 Sendungen (5,6 % der Sendungen) waren gleich viele Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner aufgeführt, während in 30 oder 3,7 % der Sendungen die weiblichen Gesprächspartnerinnen in der Überzahl waren und in 8 oder 1 % der Sendungen nur weibliche Gesprächspartnerinnen diskutierten.

Die ersten 17 Jahre wurde die *Arena* ausschließlich von Männern moderiert. Am 30.10.2009 leitete mit Sonja Hasler die erste Frau eine *Arena*-Sendung. Von den 811 Sendungen wurden 31 oder 3,8 % von einer Frau moderiert. Es handelte sich stets um die gleiche Moderatorin. Die Tatsache, dass ab 2009 auch eine Frau ins Moderatorenteam aufgenommen worden war, schlug sich nicht in einem höheren Frauenanteil an den Gesprächspartnern nieder.

Die **Themen** der *Arena* umfassen das gesamte Spektrum der politischen Agenda.¹⁸⁸ Die Grafik zeigt ein besonders grosses Gefälle zwischen männlichen und weiblichen Gesprächspartnern im Jahr 2001 sowie in den Jahren ab 2009. Im Jahr 2001 kamen besonders viele Wirtschafts- und Verkehrsthemen zur Debatte, bei diesen Themen ist der Frauenanteil kleiner als im Durchschnitt aller Sendungen, der einem Frauenanteil von 22,8% entspricht. Die meisten Frauen finden sich, wenn Themen der Bildung, der Gleichstellungs- oder Sozialpolitik diskutiert werden (Gleichstellungspolitik: 57,2%, Bildung: 42%, Sozialpolitik: 28,8%). Versucht man zu interpretieren, warum sich ab 2009 die Schere zwischen männlichen und wei-

¹⁸⁸ Siehe Anhang XIII: Themen-Liste der *Arena*-Sendungen 1992 bis 2012

blichen Gesprächspartnern wiederum zu Ungunsten der Frauen öffnet, so bestätigt sich, dass bei den thematischen Spitzenreitern, den aussenpolitischen, wirtschaftlichen und Verkehrs-Themen, der Frauenanteil am kleinsten ist (Frauenanteil bei Verkehrsthemen: 12,9%, bei Wirtschaft und Finanzen: 18,5% und bei der Aussenpolitik: 20,6%).



Quelle: audiovisueller Archivkatalog FARO, SRF, Grafik erstellt aufgrund der Metadaten zu den einzelnen *Arena*-Sendungen von 1992 bis 2012.

Von den 811 Sendungen befassten sich nur 19 oder 2,3 % mit Themen, die sich auf Fragen der gleichen Rechte, der Gleichberechtigungspolitik oder der Stellung der Frau in der Gesellschaft beziehen.¹⁸⁹ Bei diesen Diskussionssendungen waren insgesamt mehr weibliche als männliche Gesprächspartner beteiligt. Häufigste Themen in dieser Kategorie waren familienpolitische Themen, insbesondere die Mutterschaftsversicherung.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Frauen in der wichtigsten politischen Diskussionssendung des Schweizer Fernsehens als Gesprächspartnerinnen stark untervertreten sind, und dass diese Untervertretung in neuerer Zeit gar zunimmt. Der Zuwachs an Sendungen hat im Verlaufe der Jahre immer mehr männlichen Politikern und Experten ein Forum geboten, ihre Meinung in diesem in der öffentlichen politischen Diskussion sehr beachteten Sendegefäss darzulegen, während auf Seite der weiblichen Vertreterinnen von Politik und Gesellschaft nur ein verhältnismässig bescheidener Zuwachs zu verzeichnen ist. Die von der SRG in Angriff genommen Gleichstellungsmassnahmen scheinen sich nicht in einer grösseren Sensibilisierung hinsichtlich einer angemessenen Frauenpräsenz in politischen Diskussionssendungen des Fernsehens niedergeschlagen zu haben. Dass die Jubiläumssendung

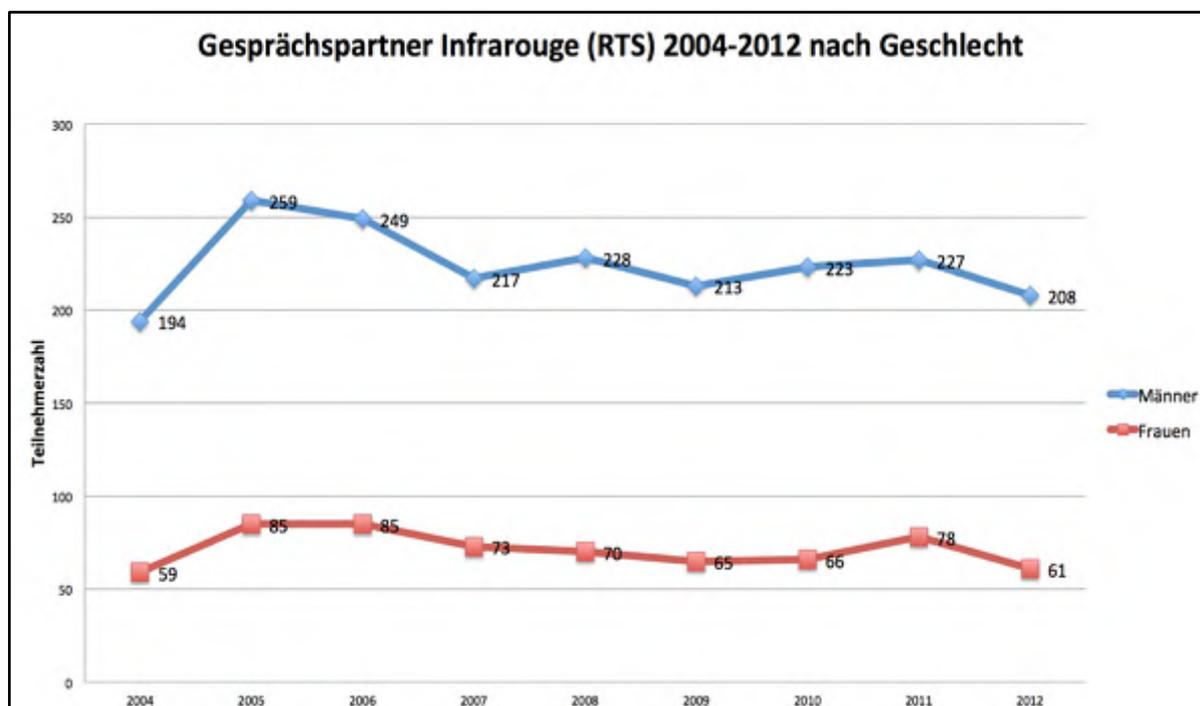
¹⁸⁹ Siehe Anhang XIV: Liste mit *Arena*-Sendungen 1992 bis 2012 zu Themen der Stellung der Frau in der Gesellschaft.

anlässlich von zehn Jahren Arena vom 29.08.2003¹⁹⁰ keine einzige Frau als Gesprächspartnerin eingeladen hatte, bestätigt diesen Befund.

5.1.2 Die Sendung *Infrarouge* (RTS)

Infrarouge, die Diskussionsendung zu aktuellen politischen und gesellschaftlichen Themen auf RTS, ist seit 2004 auf Sendung und wird ebenfalls wöchentlich ausgestrahlt. Für unsere Analyse basierten wir uns wiederum auf die Metadaten zu allen Sendungen in der Periode 2004 – 2012, sie umfasst insgesamt 343 Sendungen. *Infrarouge* verfügt zudem über einen Blog, in dem die Diskussion von Seiten der Zuschauer weitergeführt werden kann.

Auch bei *Infrarouge* sind Männer die häufigeren Gesprächspartner, allerdings verglichen mit *Arena* in geringerem Ausmass. Zudem ist bei der Westschweizer Sendung der Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Gesprächsgästen konstanter. Während der Untersuchungsperiode haben 2660 Personen an den Diskussionssendungen von *Infrarouge* teilgenommen, entweder in der Sendung direkt oder über Duplex. Davon waren 75,9% männliche und 24,1% weibliche Gesprächspartner.



Quelle: audiovisueller Archivkatalog GESIWEB, RTS, Grafik erstellt aufgrund der Metadaten zu den einzelnen *Infrarouge*-Sendungen von 2004 bis 2012.

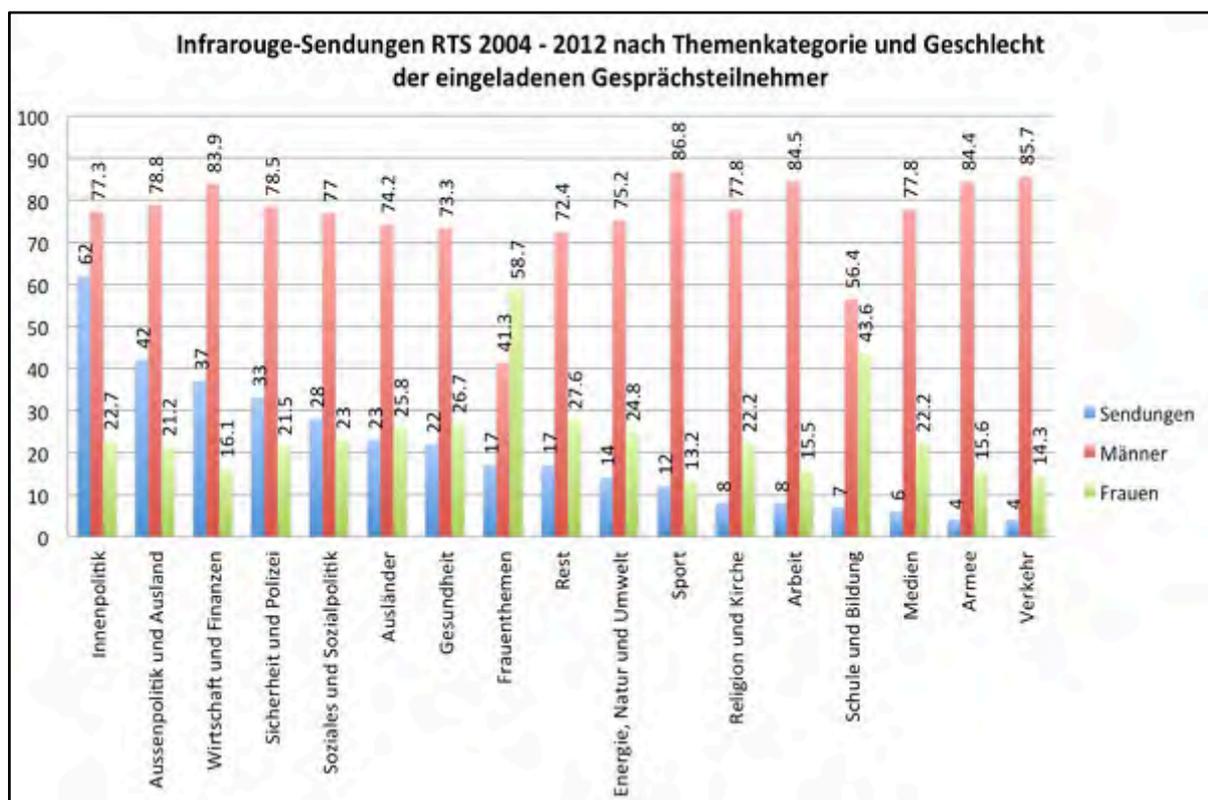
In 89,5% der Sendungen, die sowohl weibliche als auch männliche Gesprächsteilnehmer aufwiesen, waren die Männer in der Überzahl. In 56 Sendungen (16,3% aller *Infrarouge*-Sendungen) war gar keine weibliche Gesprächspartnerin präsent.

¹⁹⁰ Titel der Sendung: 10 Jahre Arena – die Jubiläumssendung. Eingeladene Gesprächspartner waren: Ruedi Baumann, Hugo Fasel, Serge Gaillard, Franz Steinegger, Christoph Blocher, Bruno Frick, Andrea Hämmerle. Quelle: Metadaten der SRF Videodatenbank FARO für den 29.08.2003.

In 3,8% der Sendungen waren Frauen gleich vertreten wie Männer, in 5% der Sendungen waren sie in der Mehrheit, dies betraf vor allem Sendungen, in denen Themen der Stellung der Frau in der Gesellschaft oder spezifischer der Gleichberechtigung diskutiert wurden.

Im Gegensatz zur *Arena* wurde die Sendung *Infrarouge* seit Anfang mehrheitlich von Frauen moderiert. Oft moderiert ein Duo (zwei Frauen oder ein gemischtes Paar), die Mehrheit der Sendungen wurden aber von nur einer Person präsentiert und zwar zu 74,9% dieser Sendungen von einer Moderatorin. Auch die Produktionsleiterin der Sendung ist eine Frau.¹⁹¹

Auch *Infrarouge* widmet sich allen Themen, die auf der politischen Agenda stehen. Thematische Spitzenreiter bei *Infrarouge* sind innenpolitische Themen, Aussenpolitik und Ausland, Wirtschaft und Finanzen, Sicherheit und Polizei. Auch bei *Infrarouge* sind das diejenigen Themen, bei denen der Frauenanteil der Gesprächspartner kleiner ist als im Durchschnitt (24,1% weibliche Gesprächspartnerinnen). Beim drittplatzierten Thema (Wirtschaft und Finanzen) etwa ist der Frauenanteil nur gerade bei 16,1%. Den höchsten Anteil weiblicher Gesprächspartner finden wir bei Themen, die die Stellung der Frau in der Gesellschaft betreffen (58,7%) und bei „Schule und Bildung“ (43,6%), den kleinsten bei der Themengruppe „Arbeit“.



Quelle: audiovisueller Archivkatalog GESIWEB, RTS, Grafik erstellt aufgrund der Metadaten zu den einzelnen *Infrarouge*-Sendungen von 2004 bis 2012.

Bei Diskussionen, die Themen, die die Stellung der Frau in der Gesellschaft oder im engeren Sinne Gleichberechtigungsthemen zum Gegenstand haben¹⁹², sind Frauen oft in der Über-

¹⁹¹ Produktionsleiterinnen: Romaine Jean (2004 bis 2009) und Esther Marbachi (ab 2009)

¹⁹² Siehe Anhang XV: Liste mit *Infrarouge*-Sendungen zu Themen der Stellung der Frau in der Gesellschaft 2004 bis 2012

zahl, sie sind bei Infrarouge im Vergleich mit der Arena häufiger: Sie liegen an 8. Stelle der Themenhierarchie bei Infrarouge (gegenüber der 12. Stelle bei *Arena*).

Interessante Hinweise liefern auch die Daten, die über die Blogs zu den Sendungen erstellt werden können. Im Verlauf der Untersuchungsperiode wurden fast eine Viertelmillion Nachrichten zu den *Infrarouge*-Sendungen „gepostet“, im Durchschnitt sind das rund 700 Kommentare pro Sendung.¹⁹³ Diejenigen Sendungen, die am meisten kommentiert wurden, widmeten sich der Anwesenheit von Muslimen in der Schweiz resp. der Diskussion, ob in der Schweiz die Errichtung von Minaretten erlaubt sein soll, der Ausschaffung krimineller Ausländer sowie der Einheitskrankenkasse (rund 4000 Kommentare pro Sendung), während Sendungen, die Aspekte der Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau thematisierten, nur in Ausnahmefällen den zahlenmässigen Durchschnitt an Kommentaren ten.¹⁹⁴ Dies weist darauf hin, dass Themen der Gleichberechtigung nicht zu denjenigen Themen gehören, die viel Publikumsaufmerksamkeit erhalten.

Auch bei Infrarouge sind Frauen als Gesprächspartnerinnen insgesamt untervertreten, auch wenn die Sendung in Person der Produktionsleiterinnen und Moderatorinnen stark von Frauen mitgeprägt ist. Obwohl der politische Wille ausdrücklich besteht, auf eine ausgeglichene Frauenpräsenz in der Zusammenstellung der Diskussionsrunden zu achten¹⁹⁵, erreichen Frauen nur in wenigen Sendungen einen gleichmässigen Anteil.

Die Untervertretung der Frauen in prominenten Sendungen des Schweizer Fernsehens, die die gesellschaftspolitische Debatte zum Gegenstand haben, sowie die Konzentration ihrer Teilnahme auf ganz bestimmte Themen (Bildung, frauenspezifische soziale Themen und Gleichstellungsthemen), die aber im unteren Teil der Themenhierarchie angesiedelt sind, reflektiert nicht nur die Untervertretung der Frauen in der Politik und sowie die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im politischen Bereich, sondern perpetuiert sie gewissermassen. Das Fernsehpublikum erfährt Frauen als weniger präsent in der öffentlichen Diskussion, insbesondere als absent, wenn es um „prestigeträchtige Themen“ der politischen Debatte geht. Der Grund für diese Ungleichheit ist aber nicht nur in der mangelnden Sensibilität für einer angemessene Frauenvertretung von Seiten der Programmacher zu sehen, wie das Beispiel von RTS zeigt, wo Frauen uner den Verantwortlichen und Moderatorinnen in der Überzahl sind. Vielmehr scheint das Problem auch im mangelnden Partizipationswillen weiblicher Politikerinnen und Expertinnen selbst zu liegen. Es scheint schwieriger zu sein, Frauen als Gesprächspartnerinnen zu gewinnen, nicht nur, weil sie tendenziell vorsichtiger sind, wenn es darum geht, ihre Kompetenzen öffentlich sichtbar zu machen, sondern auch, weil sie andere Prioritäten setzen. Dies kann sowohl familiäre Verpflichtungen als auch die Belastung durch politische Engagements betreffen.¹⁹⁶

¹⁹³ Siehe Anhang XVI: Tabelle „Contributions dans les forums“ Infrarouge

¹⁹⁴ 701 Kommentare zur Infrarouge-Sendung vom 14.02.06 mit dem Titel: Micheline Calmy-Rey: des femmes à tout prix“, und nur 279 Kommentare zur Infrarouge-Sendung vom 08.02.11 mit dem Titel „Féminisme: stop où encore“.

¹⁹⁵ Interview mit E, 26.09.2012

¹⁹⁶ Interview mit E, 26.09.2012

6. Fallbeispiele zu Diskussionssendungen zum Stand der Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau (SRF, RTS, RSI)

Für die qualitative Analyse wählten wir aus den am Fernsehen und Radio übertragenen Diskussionen zur Gleichberechtigung drei Fallbeispiele aus, die im Umfeld des 40-jährigen Jubiläums des positiven Volksentscheids zur Einführung des Frauenstimmrechts¹⁹⁷ ausgestrahlt wurden: zwei Fernsehsendungen und eine Radiosendung.¹⁹⁸ Wir unterzogen sie einer Framing-Analyse¹⁹⁹, d.h. wir beobachteten, welche Aspekte des Themas Gleichberechtigung und Gleichberechtigungsbewegung in der Diskussion hervorgehoben wurden: was als Problem definiert, ob und wie moralisch bewertet wurde, und welche Problemlösungsansätze vorgeschlagen wurden. Die Diskussionen versprachen laut Titeln und Presetexten eine Diskussion zum aktuellen Stand der Gleichberechtigung und der Frauenbewegung.²⁰⁰

Wir lenkten das Augenmerk der Analyse zudem auf

- die Programmgestaltung (Lancierung der Sendung, Zusammenstellung der Diskussionsrunde sowie Präsentation der Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer)
- die Gesprächsführung der Moderatorin
- die Voten der Diskutanten

6.1 Die Rolle der Programmgestaltung und der Moderation:

Gesprächsrunde und Gesprächslancierung

Die beiden Fernsehsendungen stellten je eine kontradiktorische Gesprächsrunde zusammen. Während die *Arena* vorwiegend politische Kontrahentinnen und Kontrahenten einlud²⁰¹, setzte *Infrarouge* auf den „kulturellen Gegensatz“, indem sie die französische feministische Autorin und Theoretikerin Isabelle Alonso dem Anwalt Marc Bonnant, einem selbsterklärten „male chauvinist“ gegenübersetzte.²⁰² *Infrarouge* unterstreicht die Zuspitzung des ideologischen Gegensatzes der beiden Hauptdiskutanten nicht nur mit der Vorstellung der Eingeladenen (Isabelle Alonso als Feministin mit der Devise „ni mari, ni patron“ und Marc Bonnant als „l’homme de Cro-Magnon“), sondern auch mit einer eingeblendeten Karikatur, die die Feministin als bellende Hündin und ihren Gesprächsgegner als chauvinistischen Steinzeit-

¹⁹⁷ Das Frauenstimmrecht wurde in der eidgenössischen Volksabstimmung vom 7. Februar 1971 angenommen.

¹⁹⁸ *Arena* SF, 04.02.2011, *Infrarouge* RTS, 08.02.2011, *Modem* RSI, 15.06.2011

¹⁹⁹ Vgl. u.a. Entman Robert M. (1993) Framing: Towards Clarification of a Fractured Paradigm. In: *Journal of Communication* 43 (4), 51-58.

²⁰⁰ Titel der Sendungen: „Frauenrechte. alles paletti?“ (*Arena*, SF), „Féminisme – stop ou encore?“ (*Infrarouge*, RTS), „Carriera e salari al femminile“ (*Modem*, RSI)

²⁰¹ Die *Arena* diskutierte in einer Frauenrunde mit den Nationalrätinnen Christine Goll (SP), Monika Weber (ehemalige Nationalrätin Landesring der Unabhängigen) und der kantonalen Parteipräsidentin Judith Übersax (SVP) sowie in einer Männerrunde mit dem Nationalrat Hans-Jürg Fehr (SP) sowie René Kuhn, Gründer der IG Antifeminismus sowie Markus Theunert, Präsident des Dachverbandes der Schweizer Männer- und Väterorganisationen)

²⁰² Nach dem anfänglichen Schlagabtausch zwischen Alonso und Bonnant kommen in einer zweiten Runde der Diskussion folgende Gesprächsgäste zu Wort: Maria Roth Bernasconi, Co-Präsidentin der „Femmes socialistes suisses“, Yves Nidegger, SVP-Nationalrat, Genf, Stéphanie Pahud, Linguistin, Maître-assistante, Universität Lausanne, Patrick Robinson von der „Coordination Romande des Organisation Paternelles“.

menschen zeigt. Die Moderatorinnen beider Fernsehdiskussionssendungen führen das Thema mit der Frage ein, ob es denn den Kampf für die Gleichberechtigung überhaupt noch brauche²⁰³, wobei die Moderatorin der *Arena* die Frage ausweitet nach der möglicherweise dadurch entstandenen Unterdrückung der Männer. Die Eingangsfrage lenkt somit den Blick auf den Kampf und seinen eventuellen Anachronismus (d.h. seine Unangebrachtheit oder Überholtheit, was mit dem Verb „muss man“/“faut-il“ und dem Prädikat „immer noch“ /“encore“ unterstrichen wird) sowie die entsprechenden Folgen für die Männer. Anders als die auf spektakuläre Konfrontation ausgerichteten beiden Fernsehsendungen steigt die Radiodiskussion bei *Modem* (RSI) mit historischen Tondokumenten zu verschiedenen Etappen der Gleichberechtigungsbewegung in der Schweiz ein und eröffnet die Diskussion mit der Frage nach den Gründen der noch immer bestehenden Lohndifferenz zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern. Die Diskussionsrunde setzte sich bei RSI aus der Präsidentin der kantonalen Frauenkommission sowie zwei Managerinnen zusammen.²⁰⁴ Als Problem wird somit einer der thematischen Hauptaspekte der Gleichberechtigungsthematik zur Diskussion vorgeschlagen mit der gleichzeitigen Aufforderung zur Ursachenbegründung im Sinne einer Vertiefung der Evaluierung des Problems.

Gesprächsführung

Der Moderation von Gesprächsrunden kommt bei den audiovisuellen Medien eine wichtige Funktion zu. Sie geht weit über die Rolle der blossen Wortverteilung hinaus und bestimmt, wie eine Problematik dem Publikum zur Diskussion vorgeschlagen wird.²⁰⁵

Die Moderatorin der *Arena* fokussiert auf die Überforderung der neuen Frauenrolle, die den Frauen nicht nur ihre traditionellen mütterlichen und hausfraulichen Kompetenzen sondern zusätzlich diejenigen einer beruflich erfolgreichen und sexuell attraktiven Partnerin abverlange, auf die Frage der Benachteiligung der Männer im Zuge der Gleichberechtigungsbewegung sowie auf die Untervertretung der Frauen in Wirtschaft und Politik, die Lohndiskriminierung und die vom Spezialisten im Verlauf der Diskussion widerlegte Behauptung, dass Frauen weniger als Männer von ihrem Stimmrecht Gebrauch machen. Die Moderatorin bringt zwar durchaus auch journalistisch recherchierte Fakten zur Diskussion (zur Lohndifferenz und zur Stellung der Frau in Leitungsfunktionen der Wirtschaft), insistiert aber weder auf die entsprechenden Stellungnahmen von Seiten ihrer Gesprächspartner, noch versucht sie die Diskussion zu differenzieren (auf die Komplexität der Gleichstellung einzugehen) und zu versachlichen (polemische Dialoge auf eine rationale Auseinandersetzung im Sinne einer Abwägung von Argumenten und Gegenargumenten herunterzubrechen). Ihre Funktion als Gesprächsleiterin nimmt sie schwach wahr, d.h. sie lässt häufig einen Themenwechsel zu, der jeweils von Seiten der Gesprächsgäste eingebracht wird.

Sie problematisiert die Gleichberechtigungsthematik in dreifacher Hinsicht:

²⁰³ *Arena*: „Muss man noch für Frauenrechte kämpfen oder nicht? Oder sind es heute die Männer, die unter die Räder kommen? Wofür kämpfen heute die Frauen? Ist das noch notwendig?“; *Infrarouge*: „Faut-il encore se battre pour l'égalité entre hommes et femmes... ? »

²⁰⁴ Gesprächsteilnehmerinnen waren: Pepita Vera Conforti, Präsidentin der „Commissione cantonale ticinese per la condizione femminile“, Ina Piattini Pelloni, Managerin und Paola Ghillani, Unternehmerin.

²⁰⁵ Vgl.u.a. Véron Eliseo, 1989, *Télévision et démocratie: à propos du statut de la mise en scène*, in: *Mots*, 20, 75-91.

1. als Problem des Rollenkonflikts im Sinne der Überforderung der „Frauenrolle unter den Bedingungen der Gleichberechtigung“ (mit der Begründung der Weiterexistenz traditioneller Rollenbilder bei gleichzeitig neuen Rollenanforderungen);
2. als Problem der Untervertretung der Frauen in gesellschaftlich wichtigen Bereichen wie Politik und Wirtschaft;
3. als Problem der negativen Folgeerscheinungen in Form von neuen Ungleichheiten für die Männer.

Die Moderatorin der Sendung *Infrarouge* verfolgt konsequent die provokatorische Gegenüberstellung der Kontrahenten, indem sie den Gegner des Feminismus als Chauvinisten stereotypisiert, während sie die Feministin als rational denkende Theoretikerin befragt. Ähnlich verfährt sie mit den übrigen Diskussionsteilnehmern. Sie unterlegt zudem die Diskussion mit einem ironischen Ton, was von den Karikaturen, die zuweilen eingeblendet werden, unterstützt wird. Sie greift viel häufiger in die Diskussion ein.²⁰⁶ Sie lenkt die Diskussion auf die biologischen und kulturellen Unterschiede zwischen Mann und Frau sowie auf gegenseitige Geschlechterstereotype, rechtliche und politische Aspekte der Gleichberechtigungsfrage. Konkrete Massnahmen, bringt sie nur selten aufs Tapet. Es überwiegen folgende Problemdefinitionen:

- das Problem der Kompatibilität der Gleichberechtigung mit den biologischen Unterschieden zwischen Mann und Frau;
- das Problem der Rückständigkeit der Schweiz und der Schweizer Frauen;
- das Problem der Untervertretung der Frauen in Wirtschaft und Politik ;
- das Problem der negativen Folgeerscheinungen der Gleichberechtigung in Form von neuen Ungleichheiten für die Männer.

Im Unterschied zu den beiden Fernsehdiskussionen bei SRF und RTS ist die Radiodiskussion auf RSI der Vertiefung gewidmet und versucht zusammen mit den Gesprächsteilnehmerinnen zu ergründen, wie sich die Lohndifferenzen zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern erklären lassen. Die Gesprächsrunde ist ebenfalls kontradiktorisch im Sinne einer Gegenüberstellung zwei verschiedener Positionen aufgebaut (Lohndifferenzen sind ungerecht/gerechtfertigt), bewegt sich aber im Vergleich mit den Fernsehdiskussionen nicht wie diese vorwiegend auf dem Gebiet ideologischer Kämpfe zwischen Gegnern und Befürwortern des Feminismus sondern zielt auf die Erhellung der Begründung der Lohndifferenzen.

Die Moderatorin präsentiert die Lohndifferenz hauptsächlich

- als Anachronismus (Verspätung der Verwirklichung des Gleichheitspostulats);
- als Problematik der Untervertretung der Frauen im Kader;
- als Problem der mangelnden Einmischung des Staates in die Wirtschaft.

Zusammenfassend lassen sich folgende Unterschiede zwischen den drei Sendungen hinsichtlich der Frage, wie sie die das Diskussionsthema „Gleichberechtigung für Mann und Frau“ den Diskutanten resp. dem Publikum zur Diskussion vorschlagen:

²⁰⁶ Für die Arena-Moderatorin zählten wir 18 Interventionen, für die Infrarouge-Moderatorin 55.

SRF setzt auf eine Gegenüberstellung von Frauen- und Männersicht (Diskussion unterteilt in eine Frauenrunde gefolgt von einer Männerrunde), stellt den Gewinn der Gleichberechtigungsbemühungen grundsätzlich zur Diskussion, indem die Moderatorin die Frage nach möglichen ungünstigen Nebenfolgen (Überforderung der Frauen durch neues Rollenbild, Benachteiligung der Männer) ins Spiel bringt. Die Moderationsrolle schwankt zwischen schwacher Mediation (nur Überleitungsfunktionen), starken journalistischen Inputs (Konfrontation der Gesprächsteilnehmer mit „Fakten“ wie Zahlen zur Untervertretung der Frauen in Wirtschaft und Politik und zu den Lohndifferenzen), die die Diskussion auf die konkrete Ebene politischer und rechtlicher Rahmenbedingungen herunterbrechen) und auf Konfrontation abzielenden Suggestivfragen.

RTS setzt auf eine Unterstreichung der ideologischen Gegensätze, hebt die kulturalistische und weltanschauliche Dimension der Gleichberechtigungsproblematik hervor und betont den Kampfcharakter der Gleichstellungsbemühungen, indem immer wieder suggeriert wird, dass die Männer sich von den Frauen durch Veränderungen in der geschlechtsspezifischen Rollenteilung bedroht fühlen. Traditionelle Rollenstereotypen werden zudem ironisiert, womit die Moderatorin die Kritiker der Gleichberechtigung tendenziell lächerlich macht und suggeriert, sie seien nicht ernst zu nehmen.

Im Unterschied zu den beiden Fernsehsendungen konzentriert sich die Radiodiskussionsendung auf RSI auf einen konkreten Aspekt der Gleichberechtigung, die Lohndifferenzen zwischen Mann und Frau. Diese redaktionelle Entscheidung ermöglicht eine Vertiefung der verschiedenen Aspekte der bestehenden Ungleichheit. Durch die Zusammenstellung der Diskussionsrunde (zwei Vertreterinnen der Wirtschaft, die die Lohndifferenzen „verteidigen“ gegenüber einer Kritikerin der Lohnungleichheit) erhält die Qualifizierung der Lohnunterschiede als gerechtfertigt ein höheres Gewicht.

6.2 Die Sicht der Diskutanten: Befürworter und Kritiker der Gleichberechtigung

Problemdefinitionen

Die Befürworter der Gleichberechtigung und der entsprechenden Bewegungen definieren die zur Diskussion gestellte Problematik in erster Linie als Gerechtigkeitsproblem, vor allem unter den Aspekten der mangelnden Wahlfreiheit, was die persönlichen Karrieren angeht (Beruf und/oder Kinder), als Problem der Ungerechtigkeit der Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit und der mangelnden Lohngleichheit sowie als Problem der Untervertretung der Frauen in den Hierarchien von Politik und Wirtschaft. Die französischsprachigen Befürworter stellen zudem ein Problem der Vermischung von gleichen Rechten mit gleicher Identität fest.

Die Gegner oder Skeptiker der Gleichberechtigung stellen in Frage, dass Gleichberechtigung und entsprechende gesellschaftliche Bemühungen überhaupt notwendig seien und führen den gesellschaftlichen Druck, der durch ein neues gleichberechtigungsorientiertes Frauenbild entstünde als Problem ins Feld (was Frauen, die sich in der traditionellen Frauenrolle bewegen, diskriminiere); sie problematisieren des weitern die Nebenfolgen der Gleichberechtigungspolitik, die neuerdings die Männer benachteilige. Eine weitere Problemdefinition geht dahin, dass die Gleichberechtigung mit der liberalen Marktwirtschaft unvereinbar sei (*Infrarouge*).

Ursachenbegründungen

Wie werden die eruierten Probleme begründet? Die Befürworterinnen und Befürworter der Gleichberechtigung und der Gleichberechtigungspolitik sehen den Grund der festgestellten Probleme in der Tatsache, dass die Männern ihre Privilegien nicht abgeben und Angst vor der neudefinierten Frauenrolle haben sowie in den tieferen Frauenlöhnen, die eine paritätische Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit verhindern, was sich wiederum in einer schlechteren Vertretung der Frauen in den oberen Hierarchiestufen von Wirtschaft und Politik auswirke. Die Gegner hingegen sprechen gesamthaft weniger von den Ursachen der Probleme, allenfalls werden Ideologien dafür verantwortlich gemacht, dass Frauen ihre Situation als ungerecht empfinden, und wenn - gewissermassen als Nebenfolgen der Gleichstellungspolitik - Männer benachteiligt werden. Auch im kulturellen Wandel wird eine Ursache gesehen.

Moralische Bewertungen

Moralische Bewertungen werden nur von den Kritikern ins Feld geführt, sie kommen im Vorwurf der „Geldfixiertheit“ der Gleichberechtigungsbefürworterinnen sowie der explizit positiven Bewertung der Hausfrauenarbeit als „schönster Job der Welt“ zum Ausdruck.

Handlungsempfehlungen

Die Befürworterinnen und Befürworter empfehlen Frauenquoten zur Erhöhung des Frauentanteils in Politik und Wirtschaft und politische Regelungen zur Erreichung der Lohngleichheit und einer gerechten Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit, und rufen die Männer dazu auf, sich für mehr Teilzeitstellen (auch für Männer) einzusetzen. Die Kritiker plädieren für Geduld, die Abschaffung von Frauenprivilegien (z.B. ihre Befreiung von der Militärdienstpflicht und ihr niedrigeres Rentenalter), Männerförderung und einen Finanzstopp für Gleichberechtigungspolitik.

Die Analyse der drei Fallbeispiele von Diskussionssendungen zur Gleichberechtigungsproblematik beim Fernsehen und Radio lassen zusammenfassen folgende Feststellungen zu:

Inszenierung

Die Diskussionen beim Fernsehen werden sowohl durch die Zusammenstellung der Gesprächsrunde als auch die Gesprächsführung polarisierend aufgebaut und vorangetrieben, was eine Differenzierung sowohl der Problemdefinitionen als auch der Ergründung der Ursachen für die festgestellten Probleme tendenziell verhindert. Vor allem das Westschweizer Fernsehen setzt stark auf die Betonung des Kampfaspekts der Gleichberechtigungsbemühungen, unterstützt nicht nur sondern provoziert gar das Aufkommen von Polemik in der Diskussion im Sinne einer gezielten Überspitzung von Argumenten und Gegenargumenten, eine Medienstrategie im Interesse der Gewinnung von Publikumsaufmerksamkeit. Das Radio verzichtet auf eine starke Polarisierung zugunsten einer Vertiefung eines der Hauptaspekte der Gleichberechtigungsdiskussion (Lohnungleichheit).

Problempräsentationen

Die Problemdefinitionen, die die Diskussionen beherrschen, heben die Gerechtigkeitsfrage in den Vordergrund, die Frage des Anachronismus der Gleichberechtigungsbemühungen und deren Ideologieträchtigkeit sowie die Benachteiligung der Männer. Gerechtigkeit, Anachro-

nismus des Engagements und neue Benachteiligungen der Männer spielen sowohl bei SRF als auch bei RTS eine grosse Rolle in der Diskussion, während bei RSI auf die Langsamkeit der Veränderungen und das Verharren der Frauen in Rollenstereotypen hervorgehoben werden.

Ursachenbegründung

Über Ursachen wird deutlich weniger reflektiert und diskutiert. Hauptsächlich Ursachen der noch bestehenden Gleichheitsdefizite zwischen Mann und Frau werden in der ungleichen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit gesehen (eine Ursache, die vor allem in der deutschsprachigen Runde hervorgehoben wird) sowie in der Untervertretung der Frauen in den wichtigen gesellschaftlichen Positionen der Politik und Wirtschaft. Biologische und kulturelle Unterschiede als Ursache ungleicher Rechte dominieren hingegen immer wieder die französischsprachige Runde. Die italienischsprachige Radiodiskussion, die sich der Lohnungleich widmet, sieht hingegen in den Ausbildungs- und Karriereorientierungsdefiziten der Frauen den Hauptgrund für den Lohnunterschied.

Moralische Bewertungen

In der Gleichberechtigungsdiskussion wird insgesamt wenig moralisch bewertet, entsprechende Äusserungen kommen nur bei den Gleichberechtigungskritikern in der französischsprachigen Runde vor.

Handlungsempfehlungen

Massnahmen zur Beseitigung der Ungleichheit oder zur Garantie der Gleichberechtigung stehen viel häufiger in der deutschsprachigen Runde zur Diskussion, in der sowohl die Diskutanten als auch die Moderatorin auf verschiedenen Ebenen Handlungsempfehlungen zur Sprache bringen. Die diskutierten Massnahmen reichen von Frauenquoten für Politik und Wirtschaft bis zu unverbindlicheren Aufforderungen, die Männer mögen sich im Interesse einer Umverteilung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit selber für Teilzeitstellen einsetzen. Da in der Westschweizer Runde der Akzent auf die ideologischen Auseinandersetzungen gelegt wird und immer wieder vom Utopiecharakter der Gleichberechtigung gesprochen wird, sind konkrete Massnahmen kaum Gegenstand des Gesprächs und werden von der Moderatorin auch nicht in die Diskussion gebracht. Auch die italienischsprachige Radiodiskussion hält sich kaum bei konkreten Massnahmen auf, obwohl die Moderatorin die entsprechende Frage stellt.

Bibliographie

- Ballmer-Cao, Thanh-Huyen. 2000. *Changement social et rapports entre hommes et femmes. La question de l'égalité en Suisse*. Lausanne : Payot.
- Battagliola, Françoise. 2001. Le travail des femmes : une paradoxale émancipation. *Cités* 2001/4(8) : 75-85.
- Beck, Daniel et Jecker, Constanze. 2012. Gestaltung der Programme zwischen Tradition und Innovation in Mäusli., Theo, Steigmeier, Andreas, Vallotton François. *Radio und Fernsehen in der Schweiz. Geschichte der Schweizerischen Radio- und Fernsehgesellschaft SRG SSR 1983-2011*. Baden : Hier+Jetzt, 352/353.
- Beguin, Jean-Claude. 1998. La constitutionnalisation du principe d'égalité hommes/femmes en Suisse et le processus de concrétisation. *Revue internationale de droit comparé* 50(1) : 67-92.
- Bahar, Saba, Fidecaro, Agnese et Foehr-Janssens, Yasmina (sld.). 2002. Le genre de la voix. *Equinoxe* 23. Chêne-Bourg : Georg éditeur.
- Bereni, Laure et Revillard, Anne. 2007. Des quotas à la parité : "Féminisme d'Etat" et représentation politique (1974-2007). *Genèses* 2/2007(67) : 5-23.
- Briggs, Asa. 1995. *The History of Broadcasting in United Kingdom*. Oxford/New York : University Press.
- Buonanno, Milly. 2006. *L'età della televisione. Esperienze e teorie*. Roma : Laterza.
- Cacouault-Bitaud, Marlaine. 2001. La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? *Travail, genre et sociétés*, 2001/1(5) : 91-115.
- Cappellin, Paola. 2010. « Plafond, parois de verre ou ciel de plomb ? » De la persistance des inégalités. *Cahiers du Genre* 2010/1(48) : 31-47.
- Conférence suisse des déléguées à l'égalité entre femmes et hommes (éd.). 1997. *New Public Management. Impact sur l'égalité entre femmes et hommes. Chances, moyens d'action*, Berne.
- Descamps, Florence. 2005. *L'historien, l'archiviste et le magnétophone : de la constitution de la source orale à son exploitation*. Paris : Comité pour l'histoire économique et financière de la France.
- Durrer, Sylvie, Jufer, Nicole et Pahud, Stéphanie. 2009. *La place des femmes et des hommes dans la presse écrite généraliste de Suisse romande des années 80 à nos jours*. Zürich : Seismo.
- Entman, Robert M. 1993. Framing: Towards Clarification of a Fractured Paradigm. In: *Journal of Communication* 43 (4), 51-58.
- Fioretti, Natasha. Avril 2012. Avanzano le donne nel servizio pubblico radiotelevisivo svizzero. *per.corsi*.
- Freund, Bärbel. 1992. Ein Platz für Frauen. Frauensendungen im deutschen Fernsehen. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.). *Frauenbilder im Fernsehen. Beiträge und Materialien einer Fachtagung vom 25. – 27. August 1991 in Augsburg*. Bonn. .
- Heintz, Bettina et Hermann, Eva. 1981. Zur Situation der Journalistinnen in Fernsehen, Radio und Presse. *Frauenfragen* 2/81 : 4-26.
- Hickethier, Knut. 1998. *Geschichte des Deutschen Fernsehens*. Stuttgart/Weimar : Verlag J.B.Metzler.
- Hill, Michael J. 2005. *The Public Policy Process*. Harlow : Pearson/Longman.
- Gonik, Viviane, Cardia-Vonèche, Laura, Bastard, Benoit et von Allmen, Malik. 1998. *Construire l'égalité – femmes et hommes dans l'entreprise*. Chêne-Bourg : Georg.
- Kaufmann, Jean-Claude. 1996. *L'entretien compréhensif*. Paris : Nathan.
- Kergoat, Danièle. 2012. *Se battre, disent-elles...* Paris : La Dispute.

- Laufer, Jacqueline et Fouquet, Annie. L'épreuve de la féminisation 2001. Pp. 249-267 in *Cadres : la grande rupture*, édité par Paul Bouffartigue. Paris : La Découverte.
- Lenzin, Danièle. 2000. *Die Sache der Frauen : OFRA und die Frauenbewegung in der Schweiz*. Zürich : Rotpunktverlag.
- Liebig, Brigitte, Dupuis, Monique, Ballmer-Cao, Thanh-Huyen, Maihofer, Andrea (Hrsg.). 2009. *Gender Studies in Ausbildung und Arbeitswelt*, Zürich: Seismo.
- Luhmann Niklas, *Die Realität der Massenmedien*. 1996., Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Mäusli, Theo (a cura di). 2009. *Voce e Specchio. Storia della radiotelevisione svizzera di lingua italiana*. Locarno : Armando Dadò.
- Mäusli, Theo, Steigmeier, Andreas, Vallotton, François. 2012. *Radio und Fernsehen in der Schweiz. Geschichte der Schweizerischen Radio- und Fernsehgesellschaft SRG SSR 1983-2011*. Baden : Hier+Jetzt.
- Marti, Ursula, Traber, Claudine et Flitner, Christine. 2007. *Le controlling de l'égalité dans l'entreprise. Vademecum pour syndicalistes*. Edité par le SSM et le SSP.
- Maruani, Margaret. 2011. *Travail et emploi des femmes*. Paris : La Découverte.
- Maruani, Margaret (sld.). 2013. *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*. Paris : La Découverte.
- Meynaud, Hélène Yvonne, Fortino, Sabine, Calderón, José. 2009. La mixité au service de la performance économique : réflexions pour penser la résistance. *Cahiers du genre* 2009/2(47) : 15-33.
- Nobs, Lise-Emanuelle. 2013. Les femmes du Syndicat Suisse des Mass Media : une impulsion décisive pour l'égalité (1974-2001). *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* 28 : 77-95.
- Panzeri, Laura. 2000. *Radio svizzera di lingua italiana. Studio dei programmi radiofonici dedicati alle donne*. Memoria di licenza, Università della Svizzera italiana, Lugano.
- Reymond, Marc. 2000. La radio sous le signe de la Défense spirituelle, 1937-1942. Pp. 93-114 in *La radio et la télévision en Suisse. Histoire de la Société suisse de radiodiffusion SSR jusqu'en 1958*, édité par Markus T. Drack. Baden : Hier+Jetzt.
- Ritz, Adrian. 2009. La motivation de service public et la performance organisationnelle au sein de l'administration fédérale suisse. *Revue Internationale des Sciences Administratives* 2009/1(75) : 59-86.
- Rosende, Magdalena et Natalie, Benelli (sous la dir.). 2008. *Laboratoires du travail*. Lausanne : Ed. Antipodes.
- Rössler, Patrick. 1997. *Agenda-Setting. Theoretische Annahmen und empirische Evidenzen einer Medienwirkungshypothese*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Schoeni, Céline. 2012. *Travail féminin : Retour à l'ordre !* Lausanne : Ed. Antipodes.
- Schweitzer, Sylvie. 2010. *Femmes de pouvoir. Une histoire de l'égalité professionnelle en Europe (XIXe-XXIe siècle)*. Paris : Payot.
- Schneider, Thomas. 2006. Vom SRG-„Monopol“ zum Marktorientierten Rundfunk ». Pp. 83-128 in *La radio et la télévision en Suisse. Histoire de la Société suisse de radiodiffusion et télévision SSR 1958-1983*, édité par Theo Mäusli et Andreas Steigmeier. Baden : Hier+Jetzt.
- Schulz, Winfried. 1976. *Die Konstruktion von Realität in den Nachrichtenmedien*. Freiburg, München: Verlag Karl Alber.
- Staab, Joachim-Friedrich. 1990. *Nachrichtenwert-Theorie. Formale Struktur und empirischer Gehalt*. München: Alber.

Strittmatter, Yvonne. 2002. *Biografie des Frauenmagazins Lipstick des SF DRS*. Facharbeit im Bereich Medienwissenschaft. Universität Bern.

Vallotton, François. 2006. Anastasie ou Cassandra ? Le rôle de la radio-télévision dans la société helvétique. Pp. 37-76 in *La radio et la télévision en Suisse. Histoire de la Société suisse de radiodiffusion et télévision SSR 1958-1983*, édité par Theo Mäusli et Andreas Steigmeier. Baden : Hier+Jetzt.

Valsangiacomo, Nelly. 2012. Siamo lavorando per voi : l'aziendalizzazione della SSR. Pp. 179-228 in *La radio et la télévision en Suisse. Histoire de la Société suisse de radiodiffusion et télévision SSR de 1983 à 2011*, édité par Theo Mäusli, Andreas Steigmeier et François Vallotton. Baden : Hier+Jetzt.

Véron, Eliseo. 1989. Télévision et démocratie: à propos du statut de la mise en scène. In: *Mots*, 20, 75-91.

Vogrig, Maurizio. *Der Eurovision News Exchange. Untersucht unter den Aspekten Gatekeeping, Agenda Setting und Schweigespirale*. Masterthesis, Università della Svizzera italiana, Lugano, September 2011.

5. Recommendations for policy makers and experts from the practical realm

Unsere Empfehlungen für die Politik und Experten der Gleichstellung beziehen sich auf folgende Themen:

- a) die Untervertretung der Frauen in den Führungsgremien der SRG,
- b) die Sichtbarkeit der Frauen in den Programmen von Radio und Fernsehen
- c) die Konzeption und Inszenierung des öffentlichen Diskurses über die Gleichstellung
- d) die Institutionalisierung der Gleichstellungsbemühungen
- e) die sprachliche Sensibilität in Sachen Gleichstellung

- a) Empfehlungen an die Politik zur Erreichung einer angemessenen Vertretung von Frauen in den Führungsgremien der SRG

Wie unsere Analyse über die Periode seit 1980 zeigt, sind Frauen in den obersten Führungsgremien der SRG (Generaldirektion, Fernseh- und Radioprogrammleiter sowie Verwaltungsrat) krass untervertreten, und es ist keine Zunahme weiblicher Präsenz sichtbar. Ganz im Sinne der jüngsten Vorschläge von Seiten verschiedener Volksvertreterinnen²⁰⁷, aber auch vom Bundesrat selber²⁰⁸, erachtet es auch unsere Forschergruppe als sinnvoll, eine Zielquote (30% oder 40%) festzulegen, die eine angemessene weibliche Präsenz in den oberen Hierarchiestufen der SRG SSR garantiert. Sowohl das RTVG als auch insbesondere die Konzession der SRG SSR sollten dementsprechend ergänzt werden.

- b) Empfehlungen zur Erhöhung der Frauenpräsenz in den aktuellen politischen Diskussionssendungen von Radio und Fernsehen

Die Radio- und Fernsehprogramme aller drei Sprachregionen bieten Diskussionssendungen an, die die Hintergründe der tagespolitischen Agenda verhandeln. Diese Sendungen stellen ein wichtiges Forum dar für Politikerinnen und Politiker, Expertinnen und Experten und Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Interessengruppen. Die Analyse zweier prominenter Beispiele solcher Sendungen (die Diskussionssendung *Arena* auf SRF und *Infra-rouge* auf RTS) hat ergeben, dass Frauen als Gesprächspartnerinnen nicht nur massiv untervertreten sind, sondern dass sie sich zudem auf wenige Themenbereiche konzentrieren und in andern, oft in denjenigen, denen ein hohes politisches Prestige zukommt wie Aussenpolitik, Finanzen und Wirtschaft, fast gänzlich fehlen. Es ist deshalb zu prüfen, ob im Rahmen der Konzession die Aufforderung, Frauen als Gesprächspartnerinnen angemessen zu berücksichtigen, festgeschrieben werden soll. Auf jeden Fall soll den Programmverantwortlichen dringend empfohlen werden, eine angemessene weibliche Präsenz in solchen Sendungen zu garantieren.

²⁰⁷ Siehe die parlamentarische Initiative Susanne Leutenegger Oberholzer vom 26.09.2012, die eine Frauenquote für die Führungsgremien bundesnaher Betriebe verlangte, die von den Kammern abgelehnt wurde oder die hängige Interpellation Yvonne Feri vom 05.12.2013.

²⁰⁸ Siehe der Beschluss des Bundesrats, für die Verwaltungsräte von 24 bundenahen Betrieben eine Zielquote von 30% Frauenanteil einzuführen (Tagesanzeiger vom 07.11.2013).

c) Empfehlung zur verantwortungsvollen Konzeption und Inszenierung des öffentlichen Diskurses über die Gleichstellung

Unsere qualitative Analyse der Diskussionssendungen zum Thema der Gleichstellung haben ergeben, dass – vor allem das Fernsehen – gerade diese Gesprächssendungen mehr auf mediale Wirksamkeit hin konzipiert als auf die Vertiefung einer rationalen Erörterung von Argumenten und Gegenargumenten. Dies ist einer differenzierten Auseinandersetzung mit den Schwierigkeiten der Umsetzung des Gleichheitspostulats nicht förderlich. Es gilt zu vermeiden, Rollenclichés und ideologische Gegensätze zu perpetuieren auf Kosten einer vertieften Diskussion über konkrete Handlungsoptionen im Bereich der Gleichstellungspolitik. Wir empfehlen Programmverantwortlichen, die sich mit Themen der Gleichstellung befassen, sich – eventuell unter Beizug von Expertinnen – im Interesse einer differenzierten Darstellung des öffentlichen Diskurses unterstützen zu lassen.

d) Empfehlung einer Integrierung der gleichstellungsrelevanter Aktivitäten in die Personalpolitik

Die Analyse der Gleichstellungspolitik innerhalb der SRG SSR seit 1980 hat ergeben, dass diese auf die politische Agenda im Bereich der Gleichberechtigungsmassnahmen reagierte und nicht eigenständigen Vorschlagscharakter hatte. Dies wurde vor allem am Beispiel der Einsetzung der Gleichstellungsdelegierten deutlich, die mehrheitlich mit ungenügenden Stellenprozenten und oft zusätzlich zu anderen Funktionen arbeiten mussten und geringe Entscheidungskompetenzen hatten. Im Interesse einer Kontinuität einer effizienten Gleichstellungspolitik ist dringend zu empfehlen, dass diese Expertinnen professionelle Figuren sind, deren beruflicher Hintergrund im Bereich der Gleichstellungspolitik liegt, und dass ihre Arbeitsbereiche in den Bereich der Personalpolitik integriert sind.

e) Die sprachliche Sensibilität in Sachen Gleichstellung

Die Unternehmenseinheiten gehen sowohl in Texten des Unternehmens als auch in den Programmen unterschiedlich mit dem Postulat der sprachlichen Gleichstellung, d.h. mit der konsequenten Verwendung nicht nur der männlichen sondern auch der weiblichen Form bei Stellenausschreibungen und anderen veröffentlichten Dokumenten der SRG SSR sowie in den Moderationen und Texten der Redaktionen um. Vor allem in italienischer Sprache finden wir oft nur die männliche Form. Die sprachliche Gleichstellung soll in der Konzession festgelegt werden.

6. Contributions to key questions

Welche gleichstellungspolitischen Erfolge/Errungenschaften können Sie aufgrund Ihrer empirischen Resultate identifizieren?

Auf der Ebene der Organisation resp. des Unternehmens können im Verlauf der von uns beobachteten Zeitspanne (1980-2010) folgende gleichstellungspolitischen Errungenschaften festgestellt werden:

- Der prozentuale Frauenanteil in den mittleren Positionen der beruflichen Hierarchie hat zugenommen. Dies betrifft vor allem den journalistischen Bereich, in dem es viele neue Leitungsstellen gab (zum Beispiel Redaktionsleitungen), die vermehrt auch mit Frauen besetzt wurden.
- Wir beobachten eine leichte Zunahme des prozentualen Frauenanteils in Berufssparten, die traditionellerweise männlich geprägt waren wie etwa im technischen Bereich (Tontechniker, Kameraleute...). Die umgekehrte Entwicklung konnte allerdings weit weniger beobachtet werden, d.h. die typischen Frauenberufe bei der SRG, wie etwa der Sekretariatsbereich, ist noch immer vorwiegend weiblich.
- Stellenausschreibungen werden ca. seit Ende der 80-er-Jahre für beide Geschlechter verfasst.
- Es sind Angebote eingeführt worden, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, wie etwa Kinderkrippen für die Kinder des Personals und ein bezahlter Mutterschaftsurlaub von mindestens 16 Wochen (je nach Vertragsart).
- Der gesellschaftliche Diskurs über gleichstellungspolitische Fragen wurde auch in der SRG aufgenommen. Es wurden viele schriftlichen Materialien produziert, die die Stellung der Frauen im Unternehmen diskutierten, kritisierten, Mängel und Ungleichbehandlungen aufdeckten sowie Postulate für deren Behebung und die Förderung der Gleichstellung der Frauen formulierten.
Für die Mitarbeiterinnen der SRG wurden Weiterbildungsprogramme organisiert und „Consciousness rising“-Angebote realisiert.
- In den 90er-Jahren richtete die SRG (bei der Generaldirektion und auf der Ebene der Unternehmenseinheiten) Stellen für Gleichstellungsdelegierte ein (mit jeweils zwischen 20 und 50 Stellenprozenten). Diese Stellen wurden inzwischen alle wieder abgeschafft. Es bestehen aber noch Arbeitsgruppen oder Beauftragte für die Chancengleichheit (z.B. „gruppo Antenna“ bei RSI).

Auf der Ebene des Programms kann festgestellt werden, dass Rundfunksendungen, die sich mit frauenspezifischen Themen befassen, prozentual zugenommen haben. Diese Zunahme ist möglicherweise im Zusammenhang mit dem gestiegenen Anteil der Journalistinnen in verantwortlichen Positionen zu sehen.

Auf welche gleichstellungspolitischen Herausforderungen machen Ihre empirischen Resultate aufmerksam?

Die Gleichstellungsfrage wird im Verlaufe der 80-er/90-er-Jahre insofern Teil der ökonomischen Unternehmenspolitik, als das Unternehmen in allen Bereichen qualifizierte Frauen braucht. Die gleichstellungspolitische Herausforderung steckt deshalb in der Garantie der Nachhaltigkeit des Einbezugs der Frauen, d.h. es wäre zu vermeiden, dass die Frauen nicht wie so oft in der Geschichte der Arbeit als eine Art „Reserve“ für konjunkturelle Schwankungen dienen. Nicht zufälligerweise ist es in diesem Zusammenhang auch schwierig, die Frage nach der Lohngleichheit zu beantworten: Die Mitarbeiterinnen der SRG haben oft sehr unterschiedliche und atypische Verträge, in denen sich möglicherweise verschiedenartige Diskriminierungen verstecken. Aus Diskretionsgründen ist es für uns Forscherinnen (wie auch für die Gewerkschaften) fast unmöglich, Einblick in diese Daten zu erhalten.

Die Gleichstellungspolitik der SRG hat tendenziell einen individualistischen und „Voluntariatscharakter“. Sie basiert nicht auf klaren und verbindlichen Richtlinien. Die Gleichstellungspolitik scheint vor allem nicht völlig in die Personalpolitik integriert zu sein.

Die Herausforderung besteht in diesem Sinne darin, zu vermeiden, dass die Gleichstellungspolitik "betriebsökonomisch instrumentalisiert" wird.

Welche Ursachen, Mechanismen und Akteursgruppen identifizieren Sie als zentral für die Möglichkeiten und Grenzen bisheriger Gleichstellungsmassnahmen?

Die Gleichstellung wird nicht als unmittelbarer Rechtsanspruch angesehen sondern als einem langwierigen kulturellen Prozess unterworfen. Aus diesem Grund sind Gleichstellungsmassnahmen nicht konsequent in die Personalpolitik integriert, sondern marginalisiert worden. Man tendiert aber gleichzeitig dazu, sie diskursiv zu „vermarkten“.

Für die Posten der Gleichstellungsbeauftragten wurde wenig investiert (nur magere Stellenprozente) und man hat für diese Stellen (mit nur einer Ausnahme) keine professionellen Figuren gesucht (keine Personen, die über spezifische gleichstellungspolitisch relevante Kompetenzen verfügen aufgrund einer entsprechenden Bildung/Weiterbildung oder entsprechender Berufserfahrung). Diese mangelnde Professionalität im Umgang mit der Gleichstellungspolitik erfolgt in einer Zeit, in der die SRG in anderen Bereichen ausgesprochen viele neue Funktionen (wie etwa Marketing oder Human Resources) an Experten vergeben hat. Insofern bestätigt sich der Eindruck der Marginalisierung gleichstellungspolitischer Strategien.

Während langer Zeit bestand von Seiten der Unternehmensspitze kein Interesse für gleichstellungspolitische Anliegen.

Es ist bei der SRG – wie bei anderen Organisationen und Unternehmen – eine Dynamik von Innovation versus Backlash in gleichstellungspolitischer Hinsicht zu beobachten. Während man in den 90-er-Jahren die gleichstellungspolitischen „Aufgaben“ wie sie von der Ge-

sellschaft an das Rundfunkunternehmen herangetragen wurden, erfüllte und eine gewisse Aufbruchsstimmung zu beobachten war, so wurde im Zuge der Managerialisierung ab Ende der 90-er-Jahre Vieles wieder zurückgenommen.

Die verantwortlichen Akteure sehen wir – abgesehen von den staatlichen, d.h. den gesetzgebenden Autoritäten – in den Führungsspitzen der Unternehmenseinheiten der SRG sowie in den Gewerkschaften. Auch die SRG-Mitarbeiterinnen und –mitarbeiter selber, die den gleichstellungspolitischen Herausforderungen oft mit Desinteresse begegneten, spielen eine Rolle.

Welchen gesellschaftlichen und politischen Handlungsbedarf erkennen Sie auf der Basis Ihrer Forschungsergebnisse?

In Zeiten ökonomischer Krise, in denen soziale Errungenschaften wieder in Frage gestellt werden, dürften gleichstellungspolitische Fragen nicht als gewissermassen “apolitisch” verstanden und deshalb beiseite geschoben werden. Der Rechtsanspruch gleichstellungspolitischer Anliegen sollte auch in konjunkturell schwierigen Zeiten gelten. Insofern ist auch der Staat als Anwender von Rechtsansprüchen zur Pflicht gerufen.

Die SRG scheint über wenig gesichertes Wissen über ihre eigenen unternehmensstrategischen Praktiken zu verfügen. Es fehlt an geschichtlichem Gedächtnis hinsichtlich der eigenen Organisation. Eine kritische Aufarbeitung der eigenen Organisationsgeschichte im Interesse eines tiefen Verständnisses der eigenen Organisationskultur wäre eine Voraussetzung dafür, in Zukunft wichtige Fehler, die in der Gleichstellungspolitik gemacht worden sind, zu vermeiden.

Welche konkreten Handlungsempfehlungen können Sie auf der Basis Ihrer Forschungsergebnisse formulieren?

Integration gleichstellungspolitischer Massnahmen in die Personalpolitik (anstatt diese Fragen an Gruppen oder Beauftragten mit ausschliesslich konsultativem Charakter zu delegieren).

Integration der Gleichstellungspolitik in die Entwicklung der Gewerkschaftsstrategien.

Welche offenen bzw. weiterführenden Forschungsfragen ergeben sich aus Ihrer Studie?

Dienlich wäre ein Vergleich mit anderen gesamtschweizerischen Organisationen, aber auch ausländischen öffentlich-rechtlichen Rundfunkveranstaltern hinsichtlich der Effizienz ihrer Gleichstellungspolitik. Auch ein direkter Vergleich mit der staatlichen Administration wäre sinnvoll, weil die SRG als öffentlich-rechtliche Organisation gewissermassen zwischen den Bedingungen staatlicher Institutionen und denjenigen von Unternehmen des freien Marktes operiert.

7. Information to the Steering Committee

Unsere Forschung sah sich in dreierlei Hinsicht mit Schwierigkeiten konfrontiert:

Archive: Die Archive der SRG und der Gewerkschaften sind uneinheitlich und nicht immer systematisch organisiert. Dies hat zu einem beträchtlichen Mehraufwand an Arbeit geführt. Die Personalarchive, die sensible Daten enthalten, waren nicht zugänglich. Die Statistiken, die der Öffentlichkeit zugänglich sind, variieren über die Zeit der Beobachtungsperiode (1980-2010), d.h. ihre Parameter sind nicht immer vollständig vergleichbar.

Interviews: Nicht alle Personen, die wir interviewen wollten, waren zu einem Interview bereit. Aus Gründen der Privacy sind die Interviews anonymisiert und mit Buchstaben versehen.

Beziehungen mit der SRG: Die SRG-Zentrale hatte verlangt, dass wir keine Resultate unserer Untersuchung veröffentlichen, bevor wir sie der SRG selber präsentieren. Dies hat auf unserer Seite zu einer sehr zurückhaltenden Publikations- und Wissenstransferpolitik geführt. Nach Abschluss unseres Forschungsprojekts organisieren wir zusammen mit der CORSI (Cooperativa RSI) eine Informationsveranstaltung (am 20. Januar 2014 in Lugano), zu der wir Vertreter/innen der Unternehmenseinheiten und der Generaldirektion der SRG SSR einladen.

8. Implementation activities

Présentations

Deux types d'intervention ont été menés durant la période de notre projet : a) envers un public scientifique d'une part, b) envers un public élargi et composé de professionnels d'autre part.

Les présentations destinées au public scientifique ont été menées dans le cadre universitaire, dans l'optique d'une circulation des idées et d'échanges autour des résultats. Les présentations faites face à un public élargi et de professionnels ont été construites dans le but de mettre à disposition nos compétences et nos résultats notamment à l'égard des acteurs mêmes (par exemple, le syndicat).

a) présentations au public scientifique

13 mai 2011. Lise-Emanuelle Nobs, participation au *Work in Progress* en études genre organisé par le Laboratoire interuniversitaire en Etudes Genre (Université de Lausanne).

14-15 juin 2012. Lise-Emanuelle Nobs, participation aux *Historiales*, organisé par le Programme doctoral en histoire contemporaine de la CUSO (Université de Fribourg).

29 août au 2 septembre 2012. Lise-Emanuelle Nobs, participation au 6^e congrès international des recherches féministes francophones, atelier « Régulation politique des inégalités » le 29 août 2012 (Université de Lausanne).

4-5 décembre 2013. Lise-Emanuelle Nobs, participation au *Colloque de relève* de la Formation doctorale interdisciplinaire (Université de Lausanne).

b) présentations au public élargi et de professionnels

24 novembre 2012. Nelly Valsangiacomo, participation au débat "Donne, media e società" organisé par l'Osservatorio Europeo di giornalismo en collaboration avec yourMedia (Lugano, Université de la Suisse italienne).

30 novembre 2012. Nelly Valsangiacomo et Lise-Emanuelle Nobs, participation à la journée d'études organisée par la fondation Pellegrini Canevascini sur le thème « Donne di classe. Il genere nei sindacati del secondo Novecento » (Mendrisio).

Publication

Nobs, Lise-Emanuelle. 2013. Les femmes du Syndicat Suisse des Mass Media : une impulsion décisive pour l'égalité (1974-2001). *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* 28 : 77-95.

Activités après le projet

20 janvier 2013 : présentation officielle des résultats du projet au syndicat, à la SSR, à la RSI et la CORSI, Lugano, siège de la RSI.

Elaboration d'articles touchant à la partie institutionnelle d'une part, et à la partie programmation d'autre part.

Conclusion et présentation du doctorat de Lise-Emanuelle Nobs, *La place des femmes dans le monde du travail. La SRG SSR : entre lois nationales et applications régionales (1950-2000)*.