Ausgabe | Edition | Edizione 2020

Zeitschrift **Frauenfragen**
Revue **Questions au féminin**
Rivista **Questioni femminili**

Frauenfragen 4.0
Digitalisierung und Geschlecht

Questions au féminin 4.0
Genre et numérique

Questioni femminili 4.0
Digitalizzazione e genere

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF
Commission fédérale pour les questions féminines CFQF
Commissione federale per le questioni femminili CFQF

Zum Titelbild

Reclaim! Die erste programmierende Person war Ada Lovelace. Cyborg Medusa eignet sich die Informationstechnik wieder an.

Illustration de couverture

Reclaim! La première personne à programmer était Ada Lovelace. La Méduse Cyborg se réapproprie la technologie de l'information.

Illustrazione di copertina

Reclaim! La prima persona a occuparsi di programmazione è stata Ada Lovelace. Il cyborg medusa si sta riappropriando della tecnologia dell'informazione.

Mehr zu den Bildern im Heft: S. 16
Plus d'infos sur les illustrations: p. 17
Maggiori informazioni sulle immagini pubblicate nella rivista a pag. 18

Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF ist eine ausserparlamentarische Kommission des Bundes. Sie analysiert die Situation der Frauen in der Schweiz und setzt sich für die Gleichstellung der Geschlechter ein.

La Commission fédérale pour les questions féminines CFQF est une commission extraparlementaire de la Confédération. Elle analyse la condition des femmes en Suisse et travaille en faveur de l'égalité des sexes.

La Commissione federale per le questioni femminili CFQF è una commissione extraparlamentare della Confederazione. Essa analizza la situazione delle donne in Svizzera e si impegna a promuovere la parità tra i sessi.

Bettina Fredrich

3 **Digitalisierung verorten: Eine Einleitung**
8 **Où en est la transformation numérique? Éléments de réponse**
12 **Contestualizzare la digitalizzazione: introduzione**

Anna Marcus, Alizé Rose-May Monod

16 **Bilder: «I'D RATHER BE A CYBORG THAN A GODDESS»**
17 **Illustrations: «I'D RATHER BE A CYBORG THAN A GODDESS»**
18 **illustrazioni: «I'D RATHER BE A CYBORG THAN A GODDESS»**

- Gesellschaftlicher Wandel durch technische Transformationen früher und heute
- Impact des mutations technologiques sur la société d'hier et d'aujourd'hui
- I mutamenti sociali attraverso le trasformazioni tecniche del passato e del presente

Deborah Oliveira

20 **Dampfmaschinen, Staubsauger und Computer: Technologische Transformationen und ihre Auswirkungen auf die Gleichstellung**
24 **Machine à vapeur, aspirateur et ordinateur: les mutations technologiques et leur impact sur l'égalité**
27 **Macchine a vapore, aspirapolveri e computer: delle trasformazioni tecnologiche e del loro impatto sulla parità**

Valérie Borioli Sandoz

30 **La numérisation peut favoriser la conciliation et l'égalité. À condition de bien la façonner**
34 **Die Digitalisierung kann die Vereinbarkeit und die Gleichstellung voranbringen – vorausgesetzt, sie wird aktiv gestaltet**
38 **La digitalizzazione può favorire la conciliabilità e la parità. A condizione che venga adeguatamente plasmata**

Cäcilia Märki, Christine Davatz

42 **Welche Rolle kommt der Bildung zu?**
48 **Quel rôle pour la formation?**
56 **Quale ruolo riveste la formazione?**

Cesla Amarelle

46 **«Die Digitalisierung ist auch eine soziale Revolution»**
52 **«La transition numérique est aussi une révolution sociale»**
60 **«La transizione digitale è anche una rivoluzione sociale»**

- deutsch
- français
- italiano

Blicke aus Theorie und Praxis auf spezifische Arbeitsfelder
Points de vue théoriques et pratiques sur des secteurs d'activité spécifiques
Sguardi della teoria e della prassi su settori specifici

Gwendolin Mäder, Tina Büchler, Michèle Amacker
62 **Arbeitsplatz Detailhandel unter Druck**

Marlene Matter[1]
68 **«Was machen denn die Frauen, wenn die Kassen nicht mehr sind?»**

Heidi Kaspar, Claudia Müller
72 **Digitalisierung in der Pflege zwischen Technikinnovation und Beziehungsarbeit**

Alessandra Merazzi
76 **Essere infermiera nel 2020: tra sviluppo tecnologico e mantenimento del legame umano**

Isabelle Collet
80 **Les femmes, ces oubliées de la transition numérique**

Céline Dupuis
84 **«La réalité virtuelle n'est pas discriminatoire en tant que telle»**

Karin Schwiter, Marisol Keller
88 **Die digitale Plattform als Chefin: Arbeiten für die Gig-Economy**

Anna Silveira[1]
92 **«Ohne die App geht gar nichts»**

Eine staatspolitische Perspektive
Du point de vue de la politique
Prospettiva politica

Edith Graf-Litscher, Parldigi
96 **«Wir müssen die Digitalisierung als gesellschaftspolitisches Anliegen verstehen»**
100 **«Nous devons considérer la transformation numérique comme un projet de société»**
104 **«Dobbiamo vedere la digitalizzazione come una questione sociopolitica»**

108 **Aktuelle Publikationen der EKF**
109 **Publications actuelles de la CFQF**
110 **Pubblicazioni attuali della CFQF**

1 Name geändert

Digitalisierung verorten: Eine Einleitung

Bettina Fredrich

Unter besonderen Vorzeichen

Corona hatte unseren Alltag im Frühling 2020 fest im Griff. Das wirtschaftliche und öffentliche Leben stand still. Während die einen um ihre Existenz bangten, rackerten sich Pflegende und Detailhandelsangestellte 24 Stunden und 7 Tage die Woche ab, um die Grundversorgung in der Schweiz zu gewährleisten. Kinder lernten zu Hause im Fernunterricht, während Papi und Mami den Esstisch zum mobilen Home-Office umfunktionierten. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bekam damit eine ganz neue Dimension. Unter diesen Voraussetzungen ist auch die vorliegende Ausgabe des Frauenfragen 2020 entstanden, überwiegend im Home-Office.

Die Corona-Krise ist für die Schweiz beispiellos. Die mittelfristigen Konsequenzen des Lockdowns sowie der Massnahmen gegen Covid-19 lassen sich erst erahnen. Analysen stehen noch aus. Eines aber lässt sich bereits mit Bestimmtheit sagen: Die Corona-Krise hat einen Digitalisierungsschub ausgelöst. Locker zoomen wir heute durch virtuelle Sitzungen, teilen Bildschirme und setzen Likes. Die Digitalisierung ist definitiv mitten in unserem Wohnzimmer angekommen.

Locker zoomen wir heute durch virtuelle Sitzungen, teilen Bildschirme und setzen Likes.

Neue Regeln gefordert

Die Digitalisierung fand 2020 also nicht nur statt, sie hat sich auch beschleunigt und durchdringt unseren Alltag. Neue Technologien schaffen Möglichkeiten. So soll uns die Contact-Tracing-App zu Covid-19 einen erneuten Lockdown ersparen. Das gesellschaftliche Leben soll zumindest in reduziertem Umfang möglich sein. Gleichzeitig stellen sich im Kontext neuer Technologien zahlreiche Fragen: Dürfen persönliche Daten gesammelt werden? Wie werden sie genutzt? Wer sorgt dafür, dass sie wieder gelöscht werden?

Die Anwendung neuer Technologien im Alltag erfordert zusätzliche Regeln. Die Digitalisierung baut unsere Gesellschaft als Ganzes um. Sie ist kein singuläres Phänomen, vielmehr interagiert sie mit Machtverhältnissen und schafft neue Herrschaftslogiken. Das Positive daran? Die neuen Regeln sind gestaltbar. Die Digitalisierung prasselt nicht einfach auf uns nieder wie ein erbarmungsloses Gewitter. Wo aber besteht aus Geschlechterperspektive Handlungsbedarf und wo liegen die Chancen? Das vorliegende Heft macht eine Auslegeordnung mit Fokus auf der Erwerbsarbeit.

Fokus Erwerbsarbeit

Haben wir künftig noch genügend Erwerbsarbeit? Ist diese existenzsichernd? Sind neue Arbeitsverhältnisse sozial genügend abgesichert? Seit einigen Jahren reiht sich hinsichtlich dieser Fragen Studie an Studie. Nachdem in einer ersten Phase der Diskussion der Wegfall von bis zu 50 Prozent der Arbeitsplätze prognostiziert und schon das Ende der Erwerbsarbeit verkündet wurde,[1] gehen jüngere Analysen davon aus, dass zwar in vielen Berufen spezifische Tätigkeiten verschwinden, aber auch neue dazu kommen werden.[2] Gemäss Staatssekretariat für Wirtschaft SECO ist die Schweiz auf Kurs.[3] Man rechnet hierzulande mittelfristig zwar mit einem Stellenverlust von 11 Prozent, was jedoch dem ganz normalen Strukturwandel entspreche. Die vielzitierte Plattformökonomie sei empirisch noch immer marginal und auch bei den prekären Arbeitsverhältnissen bilde sich vorerst keine Zunahme ab. Wie in anderen Ländern auch, zeige sich in der Schweiz vor allem eine Tendenz zur Höherqualifizierung bei Beschäftigten sowie zum Zuwachs an Nichtroutinetätigkeiten. Gibt es hierzulande bezüglich Digitalisierung und Erwerbsarbeit also gar kein Problem?

Dass es so einfach nicht ist, zeigt der Blick in die Statistik.[4] So stimmt es zwar, dass sich die Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt erst langsam in den Zahlen abbilden. Die Arbeitslosigkeit beispielsweise war vor Corona auf einem Rekordtief. Gleichzeitig scheiden jedoch jährlich 40 000 Menschen ungewollt und dauerhaft aus dem Arbeitsmarkt aus. Oft werden sie durch Technik ersetzt oder ihre Arbeit wird günstiger im Ausland verrichtet. Viele Betroffene werden nach erfolgloser Arbeitssuche ausgesteuert und sind früher oder später auf Sozialhilfe angewiesen. Der Anteil an Niedrigqualifizierten, die nach einem Jobverlust den Weg zurück auf den Arbeitsmarkt nicht finden, wächst.

Geschlecht: Der blinde Fleck

Wie wirkt die Digitalisierung auf Frauen und Männer? Ist sie eine Chance, um bestehende geschlechterspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt auszugleichen? Bei der Durchsicht zahlreicher Berichte und Strategien von Forschungsinstituten, aber auch des Bundes fällt vorab auf: Geschlecht fliesst selten in die Analysen zur Digitalisierung ein. Von den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren, ganz zu schweigen. Wenn überhaupt, dann wird im Kontext der Digitalisierung die Chance des Home-Office hervorgehoben. Man geht davon aus, dass mit dem digitalen Strukturwandel die Flexibilität zunimmt und Erwerbsarbeit orts- und zeitunabhängig erledigt werden kann und deshalb besser mit der Familie vereinbar ist.[5] In der Tendenz mag diese Einschätzung zwar stimmen, aber sie greift insgesamt zu kurz. In zahlreichen Berufen ist Home-Office nicht möglich. Viele dieser Tätigkeiten in der Pflege, im Kindergarten, in Kindertagesstätten, in der Reinigung werden vorab von Frauen erledigt. Wie wirkt sich die Digitalisierung auf ihre Berufsfelder aus? Gewinnen sie mit der zunehmenden Technologisierung an Selbstbestimmung oder wird ihr Gestaltungsspielraum gar enger?

Geschlecht fliesst selten in die Analysen zur Digitalisierung ein.

Lebenslanges Lernen: Der Anspruch der Zukunft

In einem Punkt sind sich Expertinnen und Experten einig: Lebenslanges Lernen ist das Gebot der Stunde. Bildung wird mit dem digitalen Strukturwandel nämlich besonders wichtig. Wer morgen noch tun will, was sie oder er heute schon tut, muss sich kontinuierlich weiterentwickeln. Die Anforderungen an Qualifikationen und Kompetenzen steigen. Der Bildungsbericht von 2018[6] gibt Hinweise auf künftige Karrierechancen von Frauen in diesem Kontext. Er zeigt: Schon heute bilden sich diejenigen überdurchschnittlich oft weiter, die bereits gut gebildet und in einem vollen Erwerbspensum berufstätig sind – ein Teil davon sind auch Frauen. Deutlich untervertreten aber sind junge Eltern, insbesondere Mütter, und Niedrigqualifizierte. Die Gründe hierfür sind zahlreich: Erstens ist Weiterbildung freiwillig. Betriebe nehmen ihre Verantwortung dabei sehr unterschiedlich wahr. Einige Arbeitgebende haben ein Interesse an günstigen Arbeitskräften, was der Weiterbildung entgegenwirkt. Zweitens liegt die Hauptverantwortung für Weiterbildungen bei den Arbeitnehmenden. Vielen, gerade jungen Eltern und Niedrigqualifizierten, fehlen aber Zeit und Geld dafür. Und drittens: Nichterwerbstätige erhalten keine Weiterbildung. Der Wiedereinstieg für Mütter, die sich nach der Familiengründung um die Kinder kümmern, wird mit der Digitalisierung schwieriger. Gibt man hier keine Gegensteuer, könnte die Digitalisierung für viele Frauen zur Sackgasse werden.

Eine Auslegeordnung aus Geschlechterperspektive

Das vorliegende Heft bündelt die aktuellen Debatten zu Digitalisierung und Erwerbsarbeit aus Geschlechterperspektive. Der erste Teil fokussiert den gesellschaftlichen Wandel, der durch technologische Transformationen früher und heute ausgelöst wurde. Deborah Oliveira,

wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Geschlechterforschung der Universität Basel, richtet den Blick auf vergangene Veränderungen der Arbeitswelt und fragt nach deren Auswirkungen auf Frauen- bzw. Geschlechterverhältnisse. Wie hat beispielsweise die Erfindung des Staubsaugers die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit verändert und was lernen wir daraus für künftige Entwicklungen?

Verbessern sich die Möglichkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren, mit der Digitalisierung oder befördert diese die Entgrenzung der Arbeit? Valérie Borioli Sandoz vom Gewerkschaftsdachverband Travail.Suisse analysiert in ihrem Artikel die Veränderungen auf der Bruchlinie zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit aus gewerkschaftlicher Sicht und benennt den Handlungsbedarf.

Dass Bildung im Prozess der Digitalisierung eine bedeutende Rolle einnimmt, wurde bereits erläutert. In kurzen Interviewfragen nehmen Cäcilia Märki vom Schweizerischen Verband für Weiterbildung, Christine Davatz, Vize-Direktorin des Schweizerischen Gewerbeverbandes, und Cesla Amarelle, Direktorin des Waadtländer Departementes für Bildung, Jugend und Kultur, Stellung zu aktuellen Entwicklungen. Inwiefern muss sich die Bildungslandschaft in der Schweiz verändern, um den Anforderungen einer digitalisierten Wirtschaft und Gesellschaft gerecht zu werden? Und was müsste geschehen, damit Frauen zu den Gewinnerinnen der Digitalisierung werden?

Im zweiten Teil des Heftes stehen spezifische Berufs- und Arbeitsfelder im Zentrum: Der Detailhandel und die Pflege, die Plattformarbeit sowie die Informatik. Diese werden jeweils aus theoretischer Perspektive diskutiert und mit einem Portrait aus der Praxis ergänzt. Gwendolin Mäder, Tina Büchler und Michèle Amacker von der Universität Bern zeigen, wie die Digitalisierung den Detailhandel verändert und wie dieser Wandel gestaltet werden muss, damit Frauen, die überdurchschnittlich in diesem Sektor tätig sind, davon profitieren. Im Portrait erzählt uns Marlene Matter,[7] wie sich ihr Berufsalltag im Detailhandel mit der fortschreitenden Digitalisierung verändert hat. Wo sieht sie Chancen? Was sind die Gefahren?

Was bedeutet die fortschreitende Technologisierung für die Pflegenden?

Heidi Kaspar und Claudia Müller von der Careum Hochschule in Zürich und der Universität Siegen fokussieren die Pflege, ein Berufsfeld, welches mit Corona ins Zentrum der Aufmerksamkeit rückte. Wie verändert die Digitalisierung die Pflege? Was bedeutet die fortschreitende Technologisierung für die Pflegenden? Im Portrait erläutert uns die Pflegerin Alessandra Merazzi, wie sie in ihrem Berufsalltag die menschliche Beziehung zu den Patientinnen und Patienten mit technologischer Entwicklung vereinbart.

Isabelle Collet von der Universität Genf gibt im Fachartikel zur Informatik einen Einblick in ihre Forschung zu «Les oubliées du numérique». Weil die digitale Infrastruktur noch immer weitgehend von Männern entwickelt wird, so ihre Argumentation, lässt sie jene Lebensbereiche, die Frauen überdurchschnittlich betreffen, im besten Fall ausser Acht und führt im schlechtesten Fall zu Diskriminierung. Wie kann die digitale Zukunft gestaltet werden, ohne dass sie Frauen übergeht? Im Portrait erfahren wir von Céline Dupuis, warum sie sich für eine Informatikkarriere entschieden hat, wie sie sich in dieser Männerdomäne behauptet und was die grossen Herausforderungen sind. Warum ist sie der Ansicht, dass mehr Mädchen für technische Berufe begeistert werden sollten?

Obwohl die Plattformarbeit gesamthaft in der Schweiz noch eine untergeordnete Rolle spielt, ist sie in bestimmten Sektoren bereits stark verbreitet. Karin Schwiter und Marisol Keller von der Universität Zürich forschen zu Plattformarbeit im Reinigungssektor. In ihrem Artikel zeigen sie Chancen und Gefahren der Plattformarbeit auf. Im Portrait erzählt Anna Silveira[7] aus ihrem Alltag als Batmaid-Mitarbeiterin.

Zum Abschluss des Heftes hat die EKF bei der Politik nachgefragt: Die Schweiz hat bereits diverse Berichte zur Digitalisierung vorgelegt. Auch eine Strategie Digitalisierung existiert und die Legislaturziele des Bundesrates für 2019–2023 beinhalten in der ersten Leitlinie die nachhaltige Sicherung des Wohlstandes und das Nutzen der Chancen durch die Digitalisierung. Wir haben mit Edith Graf-Litscher, Co-Präsidentin von Parldigi, der Parlamentarischen Gruppe für Digitale Nachhaltigkeit, gesprochen: Wo steht die Schweiz in der Debatte zur Digitalisierung? Inwiefern werden Geschlechterfragen in diesem Kontext aufgegriffen? Was wurde bisher erreicht und wo liegen die Herausforderungen?

Das vorliegende Heft macht eine Auslegeordnung zu Digitalisierung im Erwerbsleben aus Geschlechterperspektive. Es verortet die Digitalisierungsdebatte, die häufig geschlechtsneutral auf einer Metaebene geführt wird, in der alltäglichen Praxis. Das Wissen um die Herrschaftslogiken ist ein erster Schritt, die Zukunft geschlechtergerechter zu gestalten.

Illustriert wird die Ausgabe von Alizé Rose-May Monod und Anna Marcus aus Lausanne und Bern. In ihrer Arbeit mit dem Titel «I'D RATHER BE A CYBORG THAN A GODDESS», die sie für dieses Heft gestalteten, nehmen sie das Thema Digitalisierung und Geschlecht auf und regen zum Nachdenken, Schmunzeln und Staunen an.

Die EKF wünscht Ihnen inspirierende Einsichten und eine engagierte Lektüre.

Bild

Wer hat Zugang zu medizinischer Versorgung? Unsichtbarmachung kann tödlich sein. Mind the Gender Data Gap!

Bettina Fredrich, Dr. phil.-nat. Geografin und Ökonomin, ist Leiterin des Sekretariats der Eidg. Kommission für Frauenfragen EKF.

Anmerkungen

1 www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf, 2013 (11.6.2020).
2 Vgl. www.mckinsey.com/ch/our-insights/the-future-of-work-switzerlands-digital-opportunity (11.6.2020).
3 Staatssekretariat für Wirtschaft SECO: Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz, 2017.
4 Staatssekretariat für Wirtschaft SECO: Die Lage auf dem Arbeitsmarkt, vgl. www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/Die_Lage_auf_dem_Arbeitsmarkt.html (9.7.2020).
5 Bundesrat: Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken, 2017.
6 Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung SKBF: Bildungsbericht Schweiz 2018. Aarau, 2018.
7 Name geändert.

BLACK
LIVES
MATTER

Où en est la transformation numérique? Éléments de réponse

Bettina Fredrich

La crise du coronavirus a donné un nouvel élan à la transition numérique.

Sous des auspices particuliers

Le coronavirus était omniprésent dans notre vie quotidienne en ce printemps 2020. La vie économique et la vie publique étaient à l'arrêt. Si certaines personnes s'inquiétaient pour leur subsistance, d'autres étaient sur la brèche: le personnel soignant et le personnel du commerce de détail s'échinaient 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 pour éviter la rupture dans les soins et l'approvisionnement alimentaire en Suisse. Les enfants font l'école à la maison tandis que Papa et Maman reconvertissent la table de la salle à manger en espace de co-working. La conciliation entre travail et famille prend ainsi une toute nouvelle dimension. C'est également dans ces conditions que l'édition 2020 de Questions au féminin a été produite, essentiellement en télétravail.

La crise du coronavirus est sans précédent en Suisse. On commence à peine à entrevoir les conséquences à moyen terme du semi-confinement et des mesures de lutte contre le Covid-19. Malgré le manque d'analyses, une chose est d'ores et déjà claire: la crise du coronavirus a donné un nouvel élan à la transition numérique. Aujourd'hui, nous «zoomons» pour des séances virtuelles, nous partageons des écrans et nous distribuons des likes le plus naturellement du monde. Le numérique s'est définitivement invité dans nos salons.

Des règles à inventer

On se souviendra de 2020 comme l'année où la transformation numérique s'est accélérée et a envahi notre vie quotidienne. Les nouvelles technologies ouvrent le champ des possibles. L'application de traçage du Covid-19, par exemple, est censée nous éviter un retour au semi-confinement. Il est important que la vie sociale puisse continuer, même de manière limitée. Cependant, de nombreuses questions se posent dans le contexte des nouvelles technologies: la collecte de données personnelles est-elle autorisée? comment ces données sont-elles utilisées? qui s'assure qu'elles seront effacées?

L'utilisation des nouvelles technologies dans la vie de tous les jours exige de nouvelles règles. Le numérique transforme notre société dans son ensemble. Ce n'est pas un phénomène isolé, mais un processus qui interagit avec les rapports de pouvoir en place et crée de nouvelles logiques de domination. Le positif dans tout cela? Rien ne nous oblige à subir la transformation numérique comme une tempête s'abattant sur nos têtes. Nous avons le pouvoir de façonner les nouvelles règles dont nous avons besoin. Mais où faut-il agir en priorité et où résident les opportunités dans une perspective de genre? Le présent numéro propose un tour d'horizon en portant une attention particulière à la vie professionnelle.

Coup de projecteur sur la vie professionnelle

Aurons-nous assez de travail rémunéré? Pourrons-nous en vivre? Les nouveaux rapports de travail offrent-ils une protection sociale suffisante? Ces questions suscitent une multitude d'études depuis quelques années. Après une première phase où l'on prophétisait la destruction de la moitié des emplois et la fin du travail rémunéré,[1] des analyses récentes estiment que la transformation numérique va faire disparaître des activités spécifiques dans de nombreux métiers, mais aussi faire apparaître de nouvelles activités.[2] Selon le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, le cap suivi par la Suisse est bon.[3] On attend à moyen terme la destruction de 11 % des emplois, mais cela correspond à un changement structurel tout à fait normal. L'économie de plateforme, dont on parle beaucoup, reste marginale et les emplois précaires ne sont pas sur une pente ascendante. En Suisse, comme dans d'autres pays, on observe surtout une tendance à l'élévation du niveau de qualification des salarié·e·s et au développement d'activités non répétitives. La transformation numérique ne poserait-elle donc aucun problème dans le monde du travail rémunéré helvétique?

Il suffit de regarder les statistiques[4] pour comprendre que ce n'est pas aussi simple. Il est vrai que les changements sur le marché du travail mettent du temps à se refléter dans les chiffres. Le chômage, par exemple, était au plus bas avant la crise du coronavirus. Pourtant, 40 000 hommes et femmes sortent involontairement et durablement du marché de l'emploi chaque année. Ces personnes sont souvent remplacées par des technologies ou leur travail est effectué à moindre coût à l'étranger. Beaucoup arrivent en fin de droit après avoir recherché en vain un nouvel emploi et se retrouvent à l'aide sociale. La proportion de personnes faiblement qualifiées qui ne parviennent pas à revenir sur le marché du travail après avoir perdu leur job est en hausse.

La dimension du genre occultée

Quel est l'impact de la transformation numérique sur les femmes et les hommes? Représente-t-elle une chance de compenser les inégalités actuelles entre les sexes sur le marché du travail? Quand on lit les multiples rapports et stratégies publiés par les instituts de recherche ainsi que par la Confédération, on remarque en premier lieu que la dimension du genre est rarement prise en compte dans les analyses, sans parler des répercussions de la transformation numérique sur la possibilité de concilier métier et famille. Lorsque ces sujets sont abordés, c'est pour mettre en avant les avantages du télétravail. Ces publications partent du principe que le changement structurel apporté par la numérisation accroîtra la flexibilité et que le travail rémunéré pourra être effectué sans contrainte de lieu et de temps, ce qui facilitera sa conciliation avec la vie de famille.[5] Si cette appréciation correspond bien à une tendance générale, elle demeure incomplète. Le home-office n'est pas possible dans de nombreux métiers. Cela concerne souvent des activités dans le domaine des soins, de la prise en charge des enfants ou du nettoyage, qui sont surtout exercées par des femmes. Comment la transformation numérique impacte-t-elle leurs domaines d'activité professionnelle? La «technologisation» croissante leur confère-t-elle plus d'autodétermination ou, au contraire, restreint-elle encore plus leur marge de manœuvre?

Se former tout au long de la vie: indispensable pour rester dans la course

Les spécialistes que nous avons interrogées sont d'accord sur un point: se former tout au long de la vie est plus indispensable que jamais. C'est un aspect particulièrement important dans le contexte de la transformation numérique: évoluer en permanence est une nécessité pour pouvoir continuer à exercer son métier. Les niveaux de qualification et de compétence requis augmentent. Le rapport de 2018 sur l'éducation en Suisse[6] est édifiant en ce qui concerne les perspectives de carrière des femmes face au numérique. Selon ce rapport, les personnes qui se forment le plus sont celles qui ont déjà un bon niveau d'éducation et une activité professionnelle à plein temps. Ce sont en partie des femmes, mais les jeunes parents sont nettement sous-représentés, en particulier les mères et les personnes ayant un faible niveau de qualification. Il y a de multiples explications à cela. Tout d'abord, la formation continue n'est pas obligatoire et les entreprises assument de manière très variable leur responsabilité dans ce domaine. Elles ont souvent intérêt à avoir une main d'œuvre peu coûteuse, ce qui ne plaide pas en faveur du perfectionnement. Deuxièmement, ce sont les salarié·e·s qui doivent prendre en main leur formation continue. Or, ils et elles sont nombreux, surtout parmi les jeunes parents et les personnes peu qualifiées, à manquer de temps et d'argent pour se former. Et troisièmement, la formation continue ne bénéficie pas aux personnes sans activité rémunérée. La réinsertion des mères qui se sont occupées des enfants après avoir fondé une famille est rendue plus difficile par la transformation numérique. Si l'on ne fait rien, beaucoup de femmes pourraient se retrouver dans une impasse.

Les enjeux de la transformation numérique dans une perspective de genre

Dans ce numéro, Questions au féminin aborde les débats actuels concernant la transformation numérique et le travail rémunéré à travers le prisme du genre. La première partie de la publication porte sur les changements induits par les mutations technologiques dans la société d'hier et d'aujourd'hui. Deborah Oliveira, collaboratrice scientifique à l'Institut de recherche en études genre de l'Université de Bâle, se penche sur des exemples de mutations intervenues par le passé dans le monde du travail rémunéré et s'interroge sur les répercussions qu'elles ont eues sur la situation des femmes et les rapports sociaux entre les sexes. Comment l'invention de l'aspirateur, par exemple, a-t-elle modifiée la répartition du travail rémunéré et du travail non rémunéré et quels enseignements peut-on en tirer pour faire face aux mutations à venir telles que la transformation numérique?
Le numérique permet-il de mieux conjuguer famille et métier ou, au contraire, favorise-t-il le débordement de la sphère professionnelle sur la vie privée? Dans son article, Valérie Borioli Sandoz, de l'organisation faîtière des travailleuses et travailleurs Travail.Suisse, analyse l'évolution de la séparation entre travail rémunéré et travail non rémunéré du point de vue syndical et en déduit les besoins d'intervention.
L'importance de la formation face à la transformation numérique a déjà été mentionnée. Trois spécialistes s'expriment sur l'évolution actuelle en répondant brièvement à une interview: Cäcilia Märki, de la Fédération suisse pour la formation continue, Christine Davatz, vice-directrice de l'Union suisse des arts et métiers, et Cesla Amarelle, cheffe du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture du canton de Vaud. Dans quelle mesure le paysage éducatif suisse doit-il évoluer pour répondre aux exigences d'une économie et d'une société numériques? Et que faut-il faire pour que les femmes profitent de la transformation numérique?

La deuxième partie de notre publication est consacrée à des activités et domaines professionnels spécifiques: le commerce de détail, le domaine des soins, le travail sur plateforme et l'informatique. Les réflexions théoriques sont complétées par des portraits ancrés dans la pratique. Gwendolin Mäder, Tina Büchler et Michèle Amacker, de l'Université de Berne, montrent comment le numérique transforme le commerce de détail et ce qu'il faut faire pour que cette mutation bénéficie aux femmes, qui constituent la majorité du personnel dans ce secteur d'activité. Le portrait est celui de Marlene Matter[7]: elle explique comment le numérique a changé son travail au quotidien et livre son sentiment sur les opportunités et les risques que cette évolution comporte.

Heidi Kaspar et Claudia Müller, de la Haute école de santé Careum à Zurich et de l'Université de Siegen, s'intéressent au domaine des soins qui a été au centre de l'attention à cause du coronavirus. Comment le numérique change-t-il les soins? Quelles sont les implications de la technologisation croissante pour le personnel? Dans son portrait, l'infirmière Alessandra Merazzi raconte comment elle conjugue au quotidien les relations humaines avec l'évolution technique.
Isabelle Collet, de l'Université de Genève, nous donne un aperçu de son étude sur «Les oubliées du numérique»: comme l'infrastructure numérique est développée essentiellement par des hommes, elle néglige, au mieux, les domaines qui concernent le plus les femmes et produit, au pire, des discriminations. Comment façonner l'avenir numérique sans laisser les femmes sur le bas-côté? Dans son portrait, Céline Dupuis nous raconte pourquoi elle a choisi de faire carrière dans l'informatique, comment elle s'impose dans ce domaine masculin et quels sont les grands défis à relever. Mais aussi pourquoi il faudrait à son avis davantage de filles dans les métiers techniques.

Bien que le travail sur plateforme reste marginal en Suisse, il est particulièrement répandu dans certains secteurs d'activité. Karin Schwiter et Marisol Keller, de l'Université de Zurich, étudient ce phénomène dans la branche du nettoyage. Dans leur article, elles exposent les risques et les opportunités de cette forme de travail. Et Anna Silveira[7], qui se procure des jobs sur Batmaid, en présente des aspects concrets dans son portrait.

Pour conclure ce numéro, la CFQF s'est tournée vers la politique. La Suisse a déjà publié plusieurs rapports sur la numérisation. Elle possède une stratégie à ce sujet et le programme du Conseil fédéral pour la législature 2019–2023 a pour objectif d'assurer durablement la prospérité de notre pays et de saisir les chances qu'offre le numérique. Nous en avons parlé avec Edith Graf-Litscher, co-présidente du Groupe Parlementaire pour une Informatique Durable (Parldigi): où en est la Suisse dans le débat sur la transformation numérique? Dans quelle mesure les questions de genre sont-elles abordées dans ce contexte? Quels résultats ont été obtenus jusqu'ici et quels sont les défis à relever?

Notre revue propose un tour d'horizon des enjeux de la transformation numérique dans la vie professionnelle en adoptant une perspective de genre. Elle replace dans la pratique quotidienne le débat sur le numérique, qui est souvent mené à un niveau théorique et qui élude la question du genre. Il est en effet indispensable de comprendre les logiques de domination à l'œuvre si l'on veut façonner un avenir plus équitable.

Les illustrations de ce numéro ont été spécialement conçues par Alizé Rose-May Monod et Anna Marcus, de Lausanne et Berne. Intitulé «I'D RATHER BE A CYBORG THAN A GODDESS», leur travail aborde la question de la transformation numérique et du genre de manière à susciter la réflexion, le sourire ou l'étonnement.

La CFQF vous souhaite de trouver une source d'inspiration et des idées d'engagement dans la lecture de ce nouveau numéro de Questions au féminin.

Traduction: Catherine Kugler

Bettina Fredrich, docteure en géographie et économiste, est responsable du secrétariat de la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF.

Notes

1 www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf, 2013 (11.6.2020).
2 Cf. www.mckinsey.com/ch/our-insights/the-future-of-work-switzerlands-digital-opportunity (11.6.2020).
3 Secrétariat d'Etat à l'économie SECO: Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz, avec résumé en français, 2017.
4 Secrétariat d'Etat à l'économie SECO: La situation sur le marché du travail, cf. www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/Die_Lage_auf_dem_Arbeitsmarkt.html (9.7.2020).
5 Conseil fédéral: Conséquences de la numérisation sur l'emploi et les conditions de travail: opportunités et risques, 2017.
6 Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation CSRE: L'éducation en Suisse, rapport 2018. Aarau, 2018.
7 Pseudonyme.

Contestualizzare la digitalizzazione: introduzione

Bettina Fredrich

La digitalizzazione è definitivamente entrata nel nostro salotto.

Circostanze straordinarie

Nella primavera del 2020 il coronavirus teneva in scacco la nostra vita quotidiana. Economia e vita pubblica erano ferme. Mentre alcuni lottavano per la loro vita, il personale sanitario e del commercio al dettaglio si affannavano 24 ore su 24, 7 giorni su 7 per garantire i servizi di base in tutta la Svizzera. I bambini seguivano le lezioni a casa, facevano scuola a distanza, mentre mamma e papà si affrettavano a convertire il tavolo da pranzo in postazione mobile per l'home working. La conciliabilità di famiglia e lavoro assumeva una dimensione completamente nuova. È in queste circostanze che è nata l'edizione 2020 di «Questioni femminili»: prevalentemente nella modalità home office.

La crisi causata dal coronavirus non ha precedenti in Svizzera. Le conseguenze a medio termine del lockdown e dei provvedimenti per frenare la diffusione del COVID-19 e contrastare i suoi effetti si possono solo intuire. Le analisi devono ancora essere fatte. Una cosa è però già certa: l'epidemia da coronavirus ha impresso un'accelerazione alla digitalizzazione. E così, a luglio ci trovavamo a destreggiarci con nonchalance tra una riunione virtuale e l'altra, a condividere schermi e a mettere «mi piace». La digitalizzazione è definitivamente entrata nel nostro salotto.

Servono nuove regole

Nel 2020, quindi, la digitalizzazione non era solo in corso, ma ha anche conosciuto un'accelerazione e ora pervade la nostra vita quotidiana. Le nuove tecnologie creano nuove opportunità. Ad esempio, l'applicazione di tracciamento dei contatti per il COVID-19 dovrebbe evitarci un altro lockdown e consentirci di riprendere una vita sociale seppur in formato ridotto. Nel contempo, tuttavia, le nuove tecnologie sollevano anche numerosi interrogativi. Ad esempio ci si chiede se la raccolta di dati personali sia lecita, come vengano utilizzati i dati raccolti e chi vigili affinché vengano eliminati.

L'utilizzo di nuove tecnologie nella vita di tutti i giorni esige regole supplementari. La digitalizzazione sta trasformando la nostra società nel suo insieme. Non si tratta di un fenomeno a se stante, ma piuttosto di un processo che influisce sui rapporti di potere e crea nuove logiche di dominio. E dove sta il lato positivo? Ebbene, le nuove regole sono tutte da scrivere. La digitalizzazione non si abbatte su di noi come una tempesta inattesa. Ma dalla prospettiva di genere, dove è necessario intervenire e dove sono le opportunità? Questo numero di «Questioni femminili» scatta una panoramica della situazione con l'obiettivo puntato sul lavoro retribuito.

Obiettivo puntato sul lavoro retribuito

In futuro ci sarà ancora lavoro retribuito a sufficienza? Ci garantirà il sostentamento? I nuovi rapporti di lavoro offriranno una protezione sociale sufficiente? Da alcuni anni si moltiplicano gli studi che cercano di rispondere a questi interrogativi. Se in una prima fase del dibattito si pronosticava la perdita fino al 50 per cento dei posti di lavoro e si profetizzava la fine del lavoro retribuito,[1] analisi più recenti ritengono che in molte professioni determinate attività scompariranno, ma ne compariranno delle nuove.[2] Secondo la Segreteria di Stato dell'economia SECO, la Svizzera non si sta discostando dalla rotta:[3] a medio termine, nel nostro Paese andrà sì perso l'11 per cento degli impieghi, ma si tratta di un valore assolutamente in linea con il normale cambiamento strutturale. Inoltre, dal punto di vista empirico, la tanto citata economia della piattaforma rimane marginale e per il momento non si intravvede alcun aumento dei rapporti di lavoro precari. Come in altri Paesi, anche in Svizzera si osserva soprattutto una tendenza al miglioramento delle proprie capacità professionali e all'incremento delle attività non di routine. Si può quindi affermare che alle nostre latitudini il binomio digitalizzazione e lavoro retribuito non ponga alcun problema?

Per capire che le cose non stanno esattamente così basta dare un'occhiata alle statistiche.[4] In effetti, i cambiamenti nel mercato del lavoro si riflettono solo lentamente nei dati. Ad esempio, prima della crisi causata dal coronavirus il tasso di disoccupazione era ai minimi storici. Eppure ogni anno 40 000 persone vengono definitivamente espulse dal mercato del lavoro contro la loro volontà. Spesso vengono sostituite dalla tecnologia oppure il loro lavoro viene delocalizzato all'estero dove costa meno. Dopo aver cercato invano un altro impiego molte perdono il diritto alle prestazioni delle assicurazioni sociali e prima o poi sono costrette a chiedere l'assistenza. La quota di persone poco qualificate che dopo essere state licenziate non riescono a rientrare nel mercato del lavoro cresce.

La questione di genere, punto cieco della digitalizzazione

Quale impatto ha la digitalizzazione su donne e uomini? Può essere un'opportunità per eliminare le disuguaglianze di genere presenti nel mercato del lavoro? Scorrendo la moltitudine di rapporti e strategie sia degli istituti di ricerca sia della Confederazione una cosa balza subito all'occhio: raramente le analisi relative alla digitalizzazione tengono conto del genere, per non parlare degli effetti che questo fenomeno ha sulla conciliabilità di lavoro e famiglia. Al massimo sottolineano l'opportunità dell'home office. Si parte dal presupposto che, con il cambiamento strutturale digitale, la flessibilità aumenti e il lavoro retribuito possa essere svolto in qualsiasi luogo e a qualsiasi ora e perciò sia meglio conciliabile con la famiglia.[5] Tendenzialmente questa premessa potrà anche essere vera, ma nel complesso è troppo riduttiva. Molte professioni non possono essere svolte da casa e una buona parte di esse, ad esempio nel settore delle cure e delle pulizie, nelle scuole dell'infanzia e negli asili nido, sono svolte principalmente da donne. Quale impatto ha la digitalizzazione su queste attività? La crescente tecnologizzazione rafforza l'autodeterminazione delle donne oppure riduce ulteriormente il loro margine di manovra?

L'apprendimento permanente diventerà l'esigenza del futuro

Su un punto esperte ed esperti concordano: l'apprendimento permanente è l'imperativo del momento. Il cambiamento strutturale digitale rende la formazione particolarmente importante. Chi domani vorrà ancora fare quello che fa oggi, deve migliorare costantemente le proprie capacità. I requisiti richiesti in termini di qualifiche e competenze sono sempre più alti. In questo contesto, il Rapporto sul sistema educativo svizzero 2018[6] illustra le future opportunità di carriera delle donne e mostra che già oggi a seguire corsi di formazione continua sono soprattutto coloro – in parte anche donne – che già possiedono una buona formazione e che sono attivi professionalmente a tempo pieno. Nettamente sottorappresentati sono per contro i giovani genitori, soprattutto le madri e le persone poco qualificate. Le ragioni di questa differenza sono molteplici. In primo luogo, la formazione continua è facoltativa e al riguardo le aziende fanno la loro parte in modo estremamente diverso. Ad alcuni datori di lavoro interessa avere una manodopera a basso costo e ciò ostacola la formazione continua. In secondo luogo, i principali responsabili dei corsi di formazione continua sono i lavoratori e a molti di loro, soprattutto giovani genitori e dipendenti poco qualificati, mancano il tempo e i mezzi finanziari necessari. In terzo luogo, chi non esercita un'attività lucrativa non può seguire una formazione continua. In questo senso, dato che la digitalizzazione rende più difficile il reinserimento nel mondo del lavoro delle madri che dopo aver creato una famiglia si occupano dei figli, senza adeguate contromisure per molte donne questo processo potrebbe rivelarsi un vicolo cieco.

Contestualizzare la digitalizzazione per una panoramica dalla prospettiva di genere

Questa edizione di «Questioni femminili» riunisce i dibattiti attualmente in corso su digitalizzazione e lavoro retribuito da una prospettiva di genere. La prima parte della rivista si concentra sul cambiamento sociale innescato dalle trasformazioni tecnologiche di ieri e di oggi. Deborah Oliveira, collaboratrice scientifica del Centro di studi di genere presso l'Università di Basilea, rivolge l'attenzione ai cambiamenti del mercato del lavoro avvenuti in passato e indaga l'impatto che hanno avuto sulla situazione delle donne o dei generi. Ad esempio, in che modo l'invenzione dell'aspirapolvere ha modificato la ripartizione del lavoro retribuito e non retribuito e quali insegnamenti possiamo trarne per i futuri sviluppi come la digitalizzazione? La digitalizzazione migliora le possibilità di conciliare famiglia e lavoro oppure promuove il deconfinamento del lavoro? Nel suo articolo, Valérie Borioli Sandoz dell'associazione mantello Travail.Suisse analizza dal punto di vista sindacale i cambiamenti lungo la linea di demarcazione tra lavoro retribuito e non retribuito e tematizza il bisogno di interventi. L'importanza che riveste la formazione nel processo della digitalizzazione è già stata illustrata. In tre brevi interviste, Cäcilia Märki della Federazione svizzera per la formazione continua, Christine Davatz, vicedirettrice dell'Unione svizzera delle arti e mestieri, e Cesla Amarelle, direttrice del dipartimento della formazione, della gioventù e della cultura DFJC del Cantone di Vaud, si esprimono sugli sviluppi in atto. Come deve cambiare il panorama educativo svizzero per rispondere alle esigenze di un'economia e di una società digitalizzate? E cosa deve accadere affinché le donne escano vincenti dalla digitalizzazione?

La seconda parte della rivista punta la lente su alcune professioni e settori specifici: il commercio al dettaglio e le cure, il lavoro su piattaforma e l'informatica. Li esamina da una prospettiva teorica e li integra con un esempio concreto. Gwendolin Mäder, Tina Büchler e Michèle Amacker dell'Università di Berna mostrano come la digitalizzazione modifichi il commercio al dettaglio e come tale trasformazione debba essere plasmata affinché le donne, attive in questo settore in misura superiore alla media, possano trarne vantaggio. Nel ritratto, Marlene Matter[7] racconta come la progressiva digitalizzazione abbia modificato il suo quotidiano lavorativo nel commercio al dettaglio e indica quali sono le opportunità da cogliere e quali i pericoli da evitare.

Heidi Kaspar e Claudia Müller del centro di formazione Careum di Zurigo e dell'Università di Siegen mettono a fuoco un settore, quello delle cure, che l'epidemia di coronavirus ha spinto sotto i riflettori. Quali cambiamenti comporta la digitalizzazione? Quale impatto ha la crescente tecnologizzazione sul personale di cura? Nel ritratto, l'infermiera Alessandra Merazzi spiega come concilia nel suo quotidiano lavorativo il rapporto umano con i pazienti e lo sviluppo tecnologico.

Nel suo articolo sull'informatica, Isabelle Collet dell'Università di Ginevra presenta la sua ricerca su «Les oubliées du numérique». A suo modo di vedere, dato che l'infrastruttura digitale continua a essere sviluppata prevalentemente da uomini, nella migliore delle ipotesi non tiene conto degli ambiti di vita che riguardano soprattutto donne e nella peggiore crea discriminazioni. Come va plasmato il futuro digitale affinché non ignori le donne? Nel ritratto, Céline Dupuis illustra i motivi che l'hanno spinta a scegliere la professione di informatica, come fa ad imporsi in questo settore dominato dagli uomini, quali sfide deve affrontare e perché bisogna incoraggiare più ragazze a intraprendere una professione tecnica.

Sebbene in Svizzera il lavoro su piattaforma rivesta ancora un ruolo complessivamente marginale, in determinati settori è già ampiamente diffuso. Le ricercatrici Karin Schwiter e Marisol Keller dell'Università di Zurigo hanno indagato questo tipo di lavoro nel settore delle pulizie e nel loro articolo ne evidenziano le opportunità e i pericoli. Nel ritratto, Anna Silveira[7] descrive il suo lavoro come collaboratrice Batmaid.

Infine, la CFQF ha interpellato la politica. La Confederazione ha già presentato diversi rapporti sulla digitalizzazione, si è dotata di una strategia sulla digitalizzazione e il primo indirizzo politico degli obiettivi del Consiglio federale per il programma di legislatura 2019–2023 prevede che la Svizzera assicuri durevolmente la sua prosperità e sfrutti le opportunità offerte dalla digitalizzazione. Nell'intervista conclusiva, Edith Graf-Litscher, co-presidente del gruppo parlamentare per la sostenibilità digitale (Parldigi), espone a che punto si trova la Svizzera nel dibattito sulla digitalizzazione, in quale misura le questioni di genere vengono affrontate in questo contesto, quali sono i risultati sinora raggiunti e quali le sfide future.

L'edizione 2020 di «Questioni femminili» traccia una panoramica della digitalizzazione nel mondo del lavoro da una prospettiva di genere. Contestualizza nella prassi quotidiana il dibattito sulla digitalizzazione spesso condotto su un metalivello in modo neutrale dal punto di vista del genere. Conoscere le logiche di dominio è un primo passo per plasmare il futuro rendendolo più attento alle questioni di genere.

Le illustrazioni sono opera delle artiste Alizé Rose-May Monod e Anna Marcus attive a Losanna e Berna. Nel loro lavoro intitolato «I'D RATHER BE A CYBORG THAN A GODDESS» e realizzato appositamente per questo numero, affrontano il binomio digitalizzazione e genere stimolando la riflessione, suscitando il sorriso e destando stupore.

Lieta di offrirvi questa rivista, la CFQF spera che possiate trovarvi spunti d'ispirazione e vi augura un'avvincente lettura.

Traduzione: Sandra Verzasconi Catalano

Bettina Fredrich, Dr. phil. nat. geografa ed economista, responsabile del Segretariato della Commissione federale per le questioni femminili CFQF.

Note

1 Cfr. www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf, 2013 (11.6.2020).
2 Cfr. www.mckinsey.com/ch/our-insights/the-future-of-work-switzerlands-digital-opportunity (11.6.2020).
3 Segreteria di Stato dell'economia SECO: Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz, 2017.
4 Segreteria di Stato dell'economia SECO: La situazione sul mercato del lavoro, cfr. www.seco.admin.ch/seco/it/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/Die_Lage_auf_dem_Arbeitsmarkt.html (9.7.2020).
5 Rapporto del Consiglio federale: Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken, 2017.
6 Centro svizzero di coordinamento della ricerca educativa CSRE: Rapporto sul sistema educativo svizzero 2018. Aarau, 2018.
7 Nome fittizio.

«I'D RATHER BE A CYBORG THAN A GODDESS»

Das «Frauenfragen» 2020 wird von den zwei Künstlerinnen Anne Marcus und Alizé Rose-May Monod illustriert. Das Künstlerinnenkollektiv ist einem Projektaufruf der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF an den Kunsthochschulen in der ganzen Schweiz gefolgt. Ziel des Aufrufs war es, aufstrebenden Künstlerinnen eine Plattform zu geben und eine kreative Auseinandersetzung mit dem Thema Digitalisierung zu initiieren. Die EKF hat nun die Freude, die Serie «I'D RATHER BE A CYBORG THAN A GODDESS» zu präsentieren. Aus allen Eingaben überzeugte diese Serie aufgrund ihrer hybriden 4.0-Ästethik und ihrer treffenden Darstellung des Themas der Digitalisierung des Erwerbslebens aus Geschlechterperspektive.

Anna Marcus (*1989) lebt und arbeitet in Bern. 2016 hat sie ihren Bachelor in Kunst und Vermittlung und 2018 ihren Master in Art Education an der Hochschule der Künste Bern absolviert. Sie verfolgt queerfeministische Praxen im Resonanzraum zwischen Kunst, Kuration und Vermittlung. Dabei arbeitet sie mit verschiedenen Medien, sowohl mit Video und Fotografie, als auch mit digitalen Collagen und konzeptuellen, performativen und skulpturalen Ansätzen. Thematisch beschäftigt sie sich abstrakt oder konkret mit Geschlecht, Körper, Trauma und Zugänglichkeit innerhalb sozialer Strukturen. Sie ist Mitbegründerin und Co-Kuratorin des experimentellen Ausstellungsformats *Voilà*!* im Frauenraum in Bern und hat 2019 die Ausstellung *Cantonale Berne Jura* in der Stadtgalerie kuratiert.

Alizé Rose-May Monod (*1990) lebt und arbeitet zwischen Lausanne und Bern. Sie hat einen Bachelor in Kunstgeschichte der Universität Lausanne und der Freien Universität Berlin sowie einen Master in Fine Arts der Hochschule der Künste Bern. An der Schnittstelle zwischen Kunst und Aktivismus untersucht sie in ihrer künstlerischen und kuratorischen Praxis gesellschaftliche Räume, indem sie die bestehenden Machstrukturen hinterfragt. Sie arbeitet hauptsächlich mit Text, Video, Textilien und Installations-Elementen, um alternative, manchmal utopische Räume vorzuschlagen. Im Jahr 2019 wurde sie von der Stadt Bern zur Preisträgerin für einen Kunstaufenthalt in Kairo (Ägypten) ernannt. Seit 2017 kuratiert sie queer-feministische Filmzyklen und seit 2018 ist sie zuständig für das Film- und Performance-Programm des von ihr mitbegründeten queer-feministischen Pornographie-Festivals *Schamlos!*.

Die beiden Künstlerinnen pflegen seit 2017 eine projektbezogene Zusammenarbeit. Ihre Arbeiten wurden u.a. in der Kunsthalle Bern, dem Neuen Museum Biel und dem Lokal-Int in Biel ausgestellt.

«I'D RATHER BE A CYBORG THAN A GODDESS»[1] (2020) für Frauenfragen

Die Serie «I'D RATHER BE A CYBORG THAN A GODDESS» (2020) ist eine Reaktion auf die voranschreitende Digitalisierung in den Bereichen Pflege, Detailhandel und Informationstechnologie. Zusammengesetzt aus analogen und digitalen Bildern übersetzen die Collagen Momente der (digitalen) Transition sowie Szenarien möglicher Zukunftsvisionen von Utopie bis Dystopie. Die zehn Bilder reflektieren das gesellschaftliche Verständnis von Technologie, Arbeit, Globalisierung und Natur aus einer Gender-Perspektive. Fragen zu Geschlecht, Mutterschaft, Konsum und Zugänglichkeit spielen in dieser Serie ebenso eine Rolle wie diejenigen nach dem Verhältnis von privatem und öffentlichem Raum und der Abhängigkeit des Menschen von Natur und Technik. Die visuellen Universen beziehen Elemente und Motive ein, die als Metaphern für Inhalte queerfeministischer Diskurse zu verstehen sind. Das Projekt ist 2020 in der Zeit des Lockdowns entstanden und wurde u.a. von Arbeiten folgender Komplizinnen* begleitet und geprägt: Donna Haraway, VNS Matrix, ïan Larue, Olga Potot, Mascha Madörin.

monodmarcus.com

Anmerkung

1 Donna Haraway: A Cyborg Manifesto: Science, Technology, and Socialist-Feminism in the Late Twentieth Century, 1984.

«I'D RATHER BE A CYBORG THAN A GODDESS»

L'édition 2020 de Questions au féminin a été illustrée par Anna Marcus et Alizé Rose-May Monod. Les artistes ont répondu à un appel à projets lancé par la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF auprès des hautes écoles d'art de toute la Suisse dans le but d'offrir une vitrine à des artistes* émergent·e·s et de proposer une interprétation visuelle du thème traité dans cette revue. La CFQF a le plaisir de présenter la série «I'D RATHER BE A CYBORG THAN A GODDESS», qu'elle a sélectionnée parmi d'autres pour son esthétique hybride 4.0 et la pertinence de son regard sur le thème de la numérisation du marché du travail dans une perspective de genre.

Anna Marcus (*1989) vit et travaille à Berne. Titulaire d'un bachelor en art et médiation culturelle depuis 2016 et d'un master en Art Education de la Haute Ecole des Arts de Berne depuis 2018, elle poursuit des pratiques féministes queer à l'intersection de l'art, de la curation et de la médiation. Elle travaille avec divers médias comme la photographie et la vidéo, mais aussi avec des collages numériques et des approches conceptuelles, performatives et sculpturales. Sur le plan thématique, elle aborde de manière concrète ou abstraite des questions liées au genre, au corps, aux traumas et à l'accessibilité au sein des structures sociales. Elle est co-fondatrice et co-curatrice du format d'exposition expérimental *Voilà*!* à la Frauenraum de Berne et a curaté l'exposition *Cantonale Berne Jura* à la Stadtgalerie en 2019.

Alizé Rose-May Monod (*1990) vit et travaille entre Lausanne et Berne. Elle est titulaire d'un Bachelor en Histoire de l'art de l'Université de Lausanne/Freie Universität Berlin et d'un Master en Fine Arts de la Haute Ecole des Arts de Berne. À l'intersection entre art et activisme, elle inspecte dans sa pratique artistique et curatoriale les espaces sociétaux en interrogeant les structures de pouvoir en place. Travaillant principalement avec le texte, la vidéo, le textile et des éléments installatifs, elle propose des espaces alternatifs, parfois utopistes. En 2019, elle est désignée lauréate pour la résidence artistique au Caire (Egypte) par la Ville de Berne. Depuis 2017, elle curate des cycles de films queer féministes, et depuis 2018, la programmation film et performance du Festival de pornographie queer féministe *Schamlos!* dont elle est co-fondatrice.

Les deux artistes collaborent sur des projets depuis 2017. Leurs œuvres ont été exposées à la Kunsthalle de Berne, au Nouveau Musée Bienne et au Lokal-Int de Bienne, entre autres.

«I'D RATHER BE A CYBORG THAN A GODDESS»[1] (2020) pour Questions au féminin

La série «I'D RATHER BE A CYBORG THAN A GODDESS» (2020) est une réaction à la transformation numérique croissante dans les secteurs des soins, du commerce de détail et des technologies de l'information. Composés d'images analogiques et numériques, les collages traduisent des moments de transition (numérique), tout comme des visions et possibles scénarios futurs, de l'utopie à la dystopie. Les dix images reflètent des représentations sociales de la technologie, du travail, de la mondialisation et de la nature dans une perspective de genre. Les questions de maternité, de consommation et d'accessibilité jouent un rôle important dans cette série, tout comme la relation entre espace public et privé, et la dépendance humaine vis-à-vis de la nature et de la technologie. Les univers visuels renferment des éléments et des motifs qui peuvent être interprétés comme des métaphores de discours féministes queer. Le projet, créé en 2020 pendant le semi-confinement, a été accompagné et influencé, entre autres, par les œuvres des complices* suivantes: Donna Haraway, VNS Matrix, ïan Larue, Olga Potot et Mascha Madörin.

monodmarcus.com

Traduction: Marsali Kälin

Note

1 Donna Haraway: A Cyborg Manifesto: Science, Technology, and Socialist-Feminism in the Late Twentieth Century, 1984.

«I'D RATHER BE A CYBORG THAN A GODDESS»

L'edizione 2020 di «Questioni femminili» è illustrata con opere di Anna Marcus e Alizé Rose-May Monod. Questo collettivo di artiste ha risposto all'invito a presentare progetti lanciato dalla Commissione federale per le questioni femminili CFQF alle scuole universitarie d'arte di tutta la Svizzera, al fine di offrire una vetrina ad artisti ed artiste emergenti e di proporre un'interpretazione artistica del tema trattato in questa rivista. La CFQF è lieta di presentare la serie «I'D RATHER BE A CYBORG THAN A GODDESS», che ha scelto tra altre per la sua estetica ibrida 4.0 e per la pertinenza della sua visione della digitalizzazione del mercato del lavoro da una prospettiva di genere.

Anna Marcus (*1989) vive e lavora a Berna. Nel 2016 ha conseguito il bachelor e nel 2018 il master in pedagogia dell'arte presso la Scuola universitaria delle arti di Berna (HKB). La sua produzione segue prassi femministe queer nello spazio di risonanza tra arte, conservazione ed educazione, lavorando con vari media come video e fotografie, ma anche con collage digitali e approcci concettuali, performativi e scultorei. Per quanto riguarda i temi, si occupa di genere, corpo, traumi e accessibilità all'interno di strutture sociali, in modo sia astratto sia concreto. È co-fondatrice e co-curatrice del format espositivo sperimentale *Voilà*!* al Frauenraum di Berna e nel 2019 ha curato la *Cantonale Berne Jura* alla Stadtgalerie della capitale.

Alizé Rose-May Monod (*1990) vive e lavora tra Losanna e Berna. Ha conseguito un bachelor in storia dell'arte all'Università di Losanna/Università libera di Berlino e un master in belle arti alla Scuola universitaria delle arti di Berna (HKB). All'intersezione tra arte e attivismo, nella sua pratica artistica e curatoriale ispeziona gli spazi della società interrogando le strutture di potere esistenti. Avvalendosi soprattutto di testi, video, tessuti ed elementi installativi, propone spazi alternativi, talvolta utopici. Nel 2019, ha vinto la residenza artistica al Cairo (Egitto) della Città di Berna. Dal 2017, cura cicli di film femministi queer e, dal 2018, la programmazione di film e performance di *Schamlos!,* il festival di pornografia femminista queer di cui è co-fondatrice.

Le due artiste collaborano dal 2017 sulla base di progetti. Le loro opere sono state esposte tra l'altro alla Kunsthalle di Berna nonché al Nouveau Musée e al Lokal-Int di Bienne.

«I'D RATHER BE A CYBORG THAN A GODDESS»[1] (2020) per Questioni femminili

La serie «I'D RATHER BE A CYBORG THAN A GODDESS» (2020) è una reazione all'avanzare della digitalizzazione nei settori delle cure, del commercio al dettaglio e della tecnologia dell'informazione. Composti da immagini analogiche e digitali, i collage riproducono momenti della transizione (digitale) e scenari di possibili visioni del futuro dall'utopia alla distopia. Le dieci immagini riflettono la concezione che la società ha della tecnologia, del lavoro, della globalizzazione e della natura da una prospettiva di genere. In questa serie, un ruolo importante spetta anche alle questioni inerenti al genere, alla maternità, al consumo e all'accessibilità, così come a quelle riguardanti il rapporto tra sfera pubblica e privata, e alla dipendenza dell'essere umano dalla natura e dalla tecnologia. Gli universi visivi comprendono elementi e motivi che fungono da metafore per i contenuti di discorsi femministi queer. Il progetto ha visto la luce nel 2020 durante il lockdown ed è stato accompagnato e influenzato, tra gli altri, da lavori di Donna Haraway, VNS Matrix, ïan Larue, Olga Potot e Mascha Madörin.

monodmarcus.com

Traduzione: Sandra Verzasconi Catalano

Nota

1 Donna Haraway: A Cyborg Manifesto: Science, Technology, and Socialist-Feminism in the Late Twentieth Century, 1984.

Illustrazione

«We are the terminators of the moral codes, mercenaries of slime», recita una frase del manifesto cyberfemminista del collettivo di artiste VNS Matrix – qui nell'immagine tradotto in codice binario.

Dampfmaschinen, Staubsauger und Computer: Technologische Transformationen und ihre Auswirkungen auf die Gleichstellung

Für das Ziel einer geschlechtergerechten Digitalisierung hält der Blick in die Geschichte eine wichtige Lehre bereit: Die Folgen neuer Technologien für die Gleichstellung sind keineswegs vorgegeben. Sie lassen sich gesellschaftlich und politisch gestalten.

Deborah Oliveira

Digitalisierung mit neuer Wucht?

Die Digitalisierung prägt unseren Alltag schon heute. Die Herausforderung liegt nicht erst in der Zukunft. Die Corona-Pandemie hat uns vor Augen geführt, in welchem Ausmass digitale Technologien unsere Lebens- und Arbeitsweisen bereits durchdringen. Während einige in der Corona-Krise den Durchbruch digitaler Technologien in der Arbeitswelt erkennen und sich davon mehr zeitliche und räumliche Flexibilität auch nach der Krise erhoffen, werden für andere hauptsächlich die Grenzen der Digitalisierung sichtbar. Zeitliche und räumliche Flexibilität bleiben leere Versprechen, wenn im Home-Office «nebenbei» Kinder betreut oder unterrichtet werden sollen. Vor allem Frauen haben dies während des Lockdowns erfahren. Der mühsam erkämpfte allmähliche Wandel der Verteilung von Familien- und Erwerbsarbeit scheint in der aktuellen Krise erschreckend schnell zu verpuffen.

Ein Blick in die Geschichte lohnt sich

Angesichts der beschleunigten Umwälzungen der Arbeitswelt durch die Digitalisierung lohnt sich ein Blick in die Geschichte. Welche geschlechterspezifischen Auswirkungen hatten frühere technologische Transformationen? Was können wir daraus lernen? Eine historische Analyse zur Einführung der Dampfmaschine, des Staubsaugers sowie des Computers kann beispielhaft zeigen, wie neue Technologien die Situation von Frauen in der Vergangenheit verändert haben. Sie liefert Denkanstösse für eine geschlechtergerechte Gestaltung der Digitalisierung von heute. Der Blick in die Geschichte ermöglicht des Weiteren, die heutigen Geschlechterverhältnisse als historisch gewachsene und von Menschen gemachte zu begreifen. Das heisst, die Digitalisierung ist gestaltbar – und sie muss gestaltet werden, damit sie nicht zu einem gleichstellungspolitischen Rückschritt, sondern zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führt.

Dampfmaschinen: Industrialisierung und die Abwertung von Frauenarbeit

Die Verbreitung der Dampfmaschine im Zuge der Industrialisierung ist das erste Beispiel, an dem sichtbar wird, wie technologische Transformationen auch die Geschlechterverhältnisse verändern. Im vorindustriellen Haushalt waren Produktion und Reproduktion eine nicht auseinanderzuhaltende Einheit. Wenngleich Frauen und Männer für verschiedene Tätigkeiten im Haushalt zuständig waren, wurde die Arbeit von Frauen gleichermassen geschätzt, weil auch sie dem Familienerwerb diente.[1] Erst mit der Industrialisierung und den veränderten Produktionsformen entstand die heute noch prägende Teilung von Arbeit in eine ausserhäusliche Produktion und eine innerhäusliche Reproduktion. Die Produktion wurde entlohnt und zum Männerberuf, während Frauen die unbezahlte Reproduktionsarbeit verrichteten. Ihre Arbeit galt nicht mehr als «richtige Arbeit». Damit wurde der wirtschaftliche Beitrag von Frauen unsichtbar.

Gleichzeitig brachte die Industrialisierung auch neue Erwerbsmöglichkeiten für Frauen hervor. Analysen zeigen aber, dass Frauen nur in geringem Ausmass an der Fabrikarbeit beteiligt waren. Zahlen aus England, Frankreich und Italien legen nahe, dass höchstens 15 – 20 Prozent in der Textilindustrie, also in Fabriken, tätig waren. Die meisten an-

Geschlechterverhältnisse sind historisch gewachsen und von Menschen gemacht.

Die Annahme, dass die Haushaltstechnik die Berufstätigkeit von Frauen verstärkt hätte, erweist sich als Mythos.

deren berufstätigen Frauen waren entweder in Heimarbeit mit Textilproduktion beschäftigt oder arbeiteten in fremden Privathaushalten als Dienstbotinnen.[2] Die neuen Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen entstanden somit vor allem in Bereichen, die der Hausarbeit ähnlich sind und nur ein niedriges Gehalt boten. Obwohl die neuen Technologien eigentlich gleiche Erwerbschancen für Männer und Frauen ermöglicht hätten, setzte sich eine geschlechterspezifisch segregierte Arbeitsteilung durch. Die für Frauen zugänglichen Berufe waren in ihrer Anzahl und Art eingeschränkt. Sie wurden fast ausschliesslich von jungen und unverheirateten Frauen ausgeübt und meist gleich nach der Heirat wieder aufgegeben.[3] Das emanzipatorische Potenzial der neuen technischen Möglichkeiten blieb also ungenutzt, da die vorherrschenden Geschlechternormen es einschränkten.

Staubsauger: Haushaltstechnik als Befreiung von der Hausfrauenrolle?

Die Verbreitung von Waschmaschinen und Staubsaugern verdeutlicht, dass sich die Wirkung neuer Technologien nicht ohne Geschlechternormen erklären lässt. Die verbreitete Annahme, dass die Haushaltstechnik dank Entlastung und Zeiterleichterung die Berufstätigkeit von Frauen verstärkt hätte, erweist sich bei einem Blick in die Geschichte nämlich als Mythos. Die Haushaltstechnisierung wurde damals nicht mit dem Ziel vorangetrieben, die Berufstätigkeit von Frauen zu erleichtern. Vielmehr waren es vor allem Hausfrauenverbände und Hauswirtschaftlerinnen, die in der Technisierung des Haushalts eine Möglichkeit zur Aufwertung der *Hausfrauenrolle* sahen.[4] Mit der Technik sollte der Haushalt professionalisiert, verwissenschaftlicht und damit an die männliche Produktionssphäre angeglichen werden. Mit der Annäherung an die Männerberufe, so die Überlegung, würde gesellschaftliche und staatliche Anerkennung einhergehen. Im Alltag vieler Frauen brachte die Haushaltstechnisierung zwar Vorteile, etwa körperliche Entlastung oder zeitliche Erleichterung bei Hausarbeiten. Diese Vorteile wurden aber oft durch erhöhte Anspruchsniveaus kompensiert und die gewonnene Zeit wurde mit neuen Aufgaben belegt. Neue wissenschaftliche Disziplinen wie Hygiene, Pädagogik und Psychologie brachten andere Normen und höhere Standards für Haushaltsführung und Kindererziehung mit sich. Frauen waren deshalb meist nur dann erwerbstätig, wenn sie ökonomisch darauf angewiesen waren. Erst als sich das gesellschaftliche Stigma weiblicher Berufstätigkeit wandelte und ausserhäusliche Arbeit Ausdruck von Emanzipation wurde, begann sich die weibliche Erwerbstätigkeit zu etablieren.[5]

Wir neigen dazu, der Technik eine autodynamische Wirkung zuzuschreiben und die gesellschaftlichen Werte, die ihre Nutzungsweisen beeinflussen, zu unterschätzen. So hat Haushaltstechnik zwar das Potenzial, die Verbindung von Berufs- und Hausarbeit zu erleichtern. Entscheidend für eine egalitäre Arbeitsteilung ist aber nicht die Technik selber: Solange die Hauptverantwortung für die Hausarbeit bei Frauen liegt und sich Männer nicht in gleichem Masse daran beteiligen, kann auch die Haushaltstechnik die Gleichstellung nicht voranbringen.

Computer: Weibliche Büroarbeit als erstes Opfer der Automatisierung

Im weiblich geprägten Arbeitsfeld der Büroarbeit hatten Frauen noch zu Beginn der 1970er-Jahre günstige Bedingungen für Erwerbstätigkeit und berufliche Entwicklungsperspektiven vorgefunden, auch wenn sie im Verhältnis zu Männern niedriger eingestuft wurden. Die guten Arbeits- und Berufschancen wurden auch durch familienbedingte Erwerbsunterbrüche nicht gefährdet, denn die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt war hoch. Frauen wurden auch nach längeren Unterbrüchen wieder eingestellt.[6] Als die Computerisierung nun im Laufe der 1970er Jahre für eine Mehrzahl der Beschäftigten erstmals zu Veränderungen im Arbeitsalltag führte, löste sie grosse Ängste vor einem Rationalisierungsschub und dem Verlust von Arbeitsplätzen aus. Die öffentliche Debatte fokussierte jedoch einseitig auf die Effekte für die männlich dominierte Industriearbeit.[7] Die Veränderungen in der Büroarbeit, die viele Frauen betrafen, wurden kaum beachtet. Kritische Stimmen warnten aber schon damals, dass die Computerisierung Frauen besonders hart treffen würde. Mitte der 1980er Jahre zeichnete sich dann das Ausmass des Arbeitsplatzverlustes bei Bürohilfskräften wie Sekretärinnen, Schreibkräften und Fachpersonal für Rechnungs- und Kassenvorgänge ab.[8] Einerseits waren Arbeiterinnen im administrativen Bereich besonders stark von einem Arbeitsplatzverlust durch die Folgen der Computerisierung betroffen. Für viele Frauen, die zwar ihren Arbeitsplatz nicht verloren, führte die Computerisierung dennoch zu einer Abwertung ihrer vormals anspruchsvollen Arbeit zu einfacheren Bürohilfstätigkeiten mit fehlender Entwicklungsperspektive.

Andererseits hatten Frauen wegen der wirtschaftlichen Lage nach der Ölkrise schlechtere Chancen, nach einem Erwerbsunterbruch wieder eine Stelle zu finden.

Erkenntnisse für die Digitalisierungsdebatte

Der Blick in die Geschichte hat gezeigt, wie notwendig die Geschlechterperspektive zur Beurteilung der Digitalisierungsfolgen auf die Arbeitswelt ist. Erstens sind Technologien an sich weder gut noch schlecht für die Gleichstellung, sondern in ihrem Potenzial ambivalent.[9] Sowohl die Dampfmaschinen der Industrialisierung als auch die Haushaltstechnik hätten emanzipatorisches Potenzial bereitgehalten. Es hätte gesellschaftlich anders genutzt werden können. Wir sollten also unbedingt überlegen, wo das Potenzial der Digitalisierung für eine geschlechtergerechtere Gesellschaft liegt und welche politischen Rahmenbedingungen diese Entwicklung beschleunigen. Zweitens ist der Arbeitsmarkt noch immer stark geschlechterspezifisch segregiert, und sogenannte «Frauenberufe» sind meist auf andere Weise von technologischen Entwicklungen betroffen als «Männerberufe». Hier braucht es weitere Analysen. Denn gleichzeitig orientiert sich die Arbeitsmarkpolitik und somit auch die Gestaltung der Digitalisierung noch immer vor allem an traditionell männlichen geprägten Berufen und Erwerbsbiographien – Frauen werden weniger berücksichtigt oder als Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis verstanden. Drittens zeigt sich, dass während ökonomischer Krisen und Rationalisierungsschüben Frauen oft die Ersten sind, die aus dem Arbeitsmarkt gedrängt werden. Die Forschung bietet zwar noch keine Grundlage, um die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Geschlechterverhältnisse abschliessend zu beurteilen. Dennoch muss die Digitalisierung gleichstellungspolitisch betrachtet und gestaltet werden, will man die Chancen nutzen und bestehende Ungleichheiten nicht weiter verfestigen. Es gilt, die Digitalisierung konsequent aus Geschlechterperspektive zu analysieren und politische Rahmenbedingungen einzufordern, die das Potenzial der Digitalisierung für eine geschlechtergerechte Gesellschaft realisieren.

Deborah Oliveira ist Geschlechterforscherin und Ethnologin und arbeitet als Assistentin am Zentrum Gender Studies der Universität Basel.

Anmerkungen

1 Bock, Gisela / Duden, Barbara (1977): Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In: Berliner Sommeruniversität für Frauen (Hrsg.): Frauen und Wissenschaft. Berlin: Courage Verlag, S. 127.

2 Scott, Joan W. / Tilly, Louise A. (1984): Familienökonomie und Industrialisierung in Europa. In: Claudia Honegger / Bettina Heintz (Hrsg.): Listen der Ohnmacht. Zur Sozialgeschichte weiblicher Widerstandsformen. Frankfurt a. M.: Europäische Verlagsanstalt, S. 101

3 ebd., S. 104.

4 Heßler, Martina (2001): «Mrs. Modern Woman» – Zur Sozial- und Kulturgeschichte der Haushaltstechnisierung. Frankfurt / New York: Campus Verlag, S. 203.

5 ebd., S. 395.

6 ebd., S. 387.

7 Schuhmann, Annette (2012): Der Traum vom perfekten Unternehmen – Die Computerisierung der Arbeitswelt in der Bundesrepublik Deutschland (1950er- bis 1980er-Jahre). In: Zeithistorische Forschungen / Studies in Contemporary History, 9, S. 231–256.

8 Baethge, Martin / Oberbeck, Herbert (1986): Zukunft der Angestellten – Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung. Frankfurt a.M./ New York: Campus Verlag, S. 303.

9 Weiterführend dazu: Oliveira, Deborah (2017): Gender und Digitalisierung – Wie Technik allein die Geschlechterfrage nicht lösen wird. Hans-Böckler-Stiftung, Forschungsförderung Working Paper, Nr. 37, Düsseldorf.

Bild:
Massenproduktion:
Eine Enthumanisierung der Arbeiter*innen?

Machine à vapeur, aspirateur et ordinateur: les mutations technologiques et leur impact sur l'égalité

L'histoire est riche d'enseignements pour celles et ceux qui souhaitent une transformation numérique sensible au genre: les conséquences des nouvelles technologies pour l'égalité des sexes ne sont pas prédéterminées; elles peuvent être façonnées par la politique et par la société.

Deborah Oliveira

Un nouvel élan pour la transformation numérique?

Le numérique est déjà bien présent dans notre vie quotidienne. Le défi qu'il représente ne se situe pas seulement dans l'avenir. La pandémie de coronavirus nous a fait prendre conscience de la place que les technologies du numérique occupent dans nos modes de vie et façons de travailler. Si certains voient dans la crise du coronavirus le triomphe du numérique dans le monde du travail et espèrent pouvoir continuer à profiter de la flexibilité temporelle et spatiale que ces technologies apportent, d'autres pensent que la crise a surtout exposé leurs limites. La flexibilité en termes de temps et d'espace reste lettre morte si les personnes qui télétravaillent doivent s'occuper de leurs enfants «à côté». Les femmes, surtout, en ont fait l'amère expérience pendant le confinement. Il est effarant d'observer à quelle vitesse on revient sur les avancées âprement conquises au fil des décennies dans la répartition du travail domestique et du travail rémunéré.

L'histoire a beaucoup à nous apprendre

Face à l'accélération des bouleversements provoqués par le numérique dans le monde du travail, il est intéressant de voir ce que l'histoire peut nous apprendre. Quel a été l'impact sexospécifique des mutations technologiques passées? Quels enseignements pouvons-nous en tirer? Une analyse historique de l'arrivée de la machine à vapeur, de l'aspirateur et de l'ordinateur peut servir d'exemple pour montrer comment ces innovations passées ont changé la situation des femmes et fournir des pistes de réflexion pour organiser la transition numérique actuelle de manière plus équitable du point de vue du genre. Ce regard sur l'histoire permet en outre de comprendre que les rapports sociaux actuels, en particulier entre les sexes, sont le fruit de l'histoire et de l'action humaine. Autrement dit, nous pouvons – et nous devons – façonner la transformation numérique afin qu'elle conduise à plus d'équité entre les genres, et non pas à un recul dans le domaine de la politique de l'égalité.

La machine à vapeur: industrialisation et dévalorisation du travail des femmes

La diffusion de la machine à vapeur au cours de l'industrialisation est le premier exemple qui illustre la manière dont les mutations technologiques transforment les rapports sociaux entre les sexes. Dans les foyers de l'ère préindustrielle, production et reproduction étaient indissociables. Même si femmes et hommes effectuaient des activités différentes au sein du ménage, le travail des femmes était tout autant valorisé car il contribuait de manière égale à la subsistance de la famille.[1] Ce n'est qu'avec l'industrialisation et les nouvelles formes de production qu'est apparue la répartition du travail que nous connaissons aujourd'hui encore entre le travail productif hors du foyer et le travail reproductif en son sein. Le premier a été rémunéré et est devenu une activité masculine, tandis que les femmes fournissaient le second sans rémunération. L'activité des femmes n'était désormais plus considérée comme un «véritable travail» et leur contribution à l'économie est ainsi devenue invisible.

Parallèlement, l'industrialisation a fait naître de nouvelles possibilités d'activité rémunérée pour les femmes. Cependant, des analyses montrent que les femmes étaient proportionnellement peu

Les rapports sociaux, en particulier entre les sexes, sont le fruit de l'histoire et de l'action humaine.

nombreuses à travailler en usine. Selon des chiffres concernant l'Angleterre, la France et l'Italie, les ouvrières représentaient tout au plus 15 à 20 % de la force de travail dans l'industrie textile. La plupart des autres femmes qui exerçaient une activité professionnelle travaillaient soit à domicile pour l'industrie textile, soit comme domestiques dans des ménages privés[2]. Les nouvelles possibilités d'activité rémunérée qui s'offraient aux femmes étaient donc principalement des tâches semblables aux travaux domestiques et mal rémunérées. Les nouveautés techniques auraient pu contribuer à instaurer l'égalité des chances professionnelles entre femmes et hommes, mais c'est une division du travail basée sur une ségrégation sexuée qui s'est imposée. Les professions accessibles aux femmes étaient limitées en nombre et en type. Elles étaient exercées presque exclusivement par des femmes jeunes et non mariées, qui y renonçaient en général juste après le mariage.[3] Le potentiel émancipateur des nouveautés techniques est donc resté inexploité car bridé par les normes en vigueur dans les rapports sociaux de genre.

Aspirateur: l'électroménager libère-t-il du rôle de femme au foyer?

La diffusion des machines à laver et des aspirateurs montre bien qu'il est impossible d'expliquer l'impact des nouvelles technologies sans faire appel aux normes genrées. L'hypothèse répandue selon laquelle l'électroménager, en allégeant le volume de travail et l'emploi du temps des femmes à la maison, a facilité leur accession à l'activité professionnelle apparaît comme un mythe si l'on revient sur l'histoire de cette époque. En effet, le travail domestique n'a pas été technicisé pour faciliter l'accès des femmes au monde du travail. Au contraire, les associations de ménagères et les employées de maison y ont vu une possibilité de revaloriser le *rôle de la femme au foyer.*[4] La technologie était destinée à professionnaliser le travail ménager afin de le rapprocher de la sphère masculine du travail productif, en espérant que cela conduirait à une reconnaissance de la part de la société et de l'État. Beaucoup de femmes ont tiré des avantages de la technicisation des travaux ménagers, qui demandaient ainsi moins d'efforts physiques et de temps. Mais ces avantages ont souvent été supplantés par une hausse des exigences et le temps libéré a été occupé par de nouvelles tâches. Des disciplines scientifiques nouvelles, comme l'hygiène, la pédagogie et la psychologie, ont produit des normes supplémentaires et imposé des standards plus élevés en ce qui concerne la tenue du ménage et l'éducation des enfants. De ce fait, les femmes n'exerçaient généralement une activité professionnelle que par besoin économique. Il a fallu attendre que le travail féminin hors du foyer soit moins stigmatisé et devienne l'expression de l'émancipation féminine pour que les femmes commencent à prendre pied dans le monde du travail rémunéré.[5]

Nous avons tendance à assigner à la technologie un impact autodynamique et à sous-estimer les valeurs sociales qui influent sur son utilisation. Même si l'électroménager a le potentiel de faciliter la conciliation entre travail professionnel et travail domestique, il ne joue pas un rôle déterminant dans l'évolution vers un partage égalitaire des tâches: tant que les femmes demeurent les principales responsables du travail ménager et que les hommes n'y participent pas paritairement, l'électroménager ne peut contribuer à instaurer l'égalité.

Ordinateur: le travail de bureau féminin première victime de l'automatisation

Au début des années 70, le travail de bureau était un secteur d'activité à dominante féminine qui offrait aux femmes de bonnes conditions de travail et des perspectives d'évolution professionnelle, même si le personnel féminin restait moins bien considéré que le personnel masculin. Les interruptions de carrière pour raisons familiales ne constituaient pas un handicap car l'offre sur le marché du travail était pléthorique: les femmes retrouvaient un emploi même après des interruptions de plusieurs années[6]. Mais les mutations dans les tâches professionnelles quotidiennes dues à l'avènement de l'informatique dans les années 1970 ont suscité de grandes craintes: un élan de rationalisation allait-il détruire des emplois? Le débat public de l'époque s'est uniquement intéressé à l'impact de ce phénomène sur le travail industriel, à dominante masculine.[7] Les bouleversements en cours dans le travail de bureau, qui concernaient un grand nombre de femmes, ont été quasiment ignorés. Pourtant, des voix critiques avaient averti que l'informatisation affecterait particulièrement les femmes. C'est vers le milieu des années 1980 qu'est apparue toute l'ampleur de la suppression d'emplois parmi le personnel de bureau, comme les secrétaires, les dactylos et les personnes spécialisées dans les transactions comptables ou les

Les femmes travaillant dans le secteur administratif ont été fortement touchées par l'informatisation.

opérations de caisse.[8] D'une part, les femmes travaillant dans le secteur administratif ont été particulièrement touchées par les pertes d'emploi dues aux conséquences de l'informatisation. Pour de nombreuses femmes qui n'ont pas perdu leur emploi, l'informatisation a néanmoins entraîné une dévalorisation de leur travail, auparavant exigeant, au profit de tâches plus simples et sans perspectives d'évolution. De surcroît, il était plus difficile pour les femmes de retrouver un emploi après une interruption de carrière car l'économie était sous le coup des chocs pétroliers.

Quels enseignements pour le débat sur la transformation numérique?

Ce bref retour en arrière montre combien la perspective de genre est nécessaire pour évaluer les répercussions de la transformation numérique sur le monde du travail. Premièrement, ces technologies ne sont pas, en soi, bonnes ou mauvaises pour l'égalité: leur potentiel est ambivalent.[9] Les machines à vapeur de l'industrialisation comme l'électroménager avaient un potentiel émancipateur. Ces technologies auraient pu être exploitées différemment par la société. Il est donc impératif que nous nous demandions en quoi la transformation numérique peut faire avancer la société vers plus d'égalité entre les sexes et quelles sont les conditions-cadre politiques à mettre en place pour accélérer l'évolution dans ce sens. Deuxièmement, le marché de l'emploi se caractérise toujours par une forte ségrégation sexuée, et les métiers dits «féminins» ne sont pas impactés de la même manière que les métiers dits «masculins» par les évolutions technologiques. Des analyses plus poussées s'imposent sur ce sujet. En effet, la politique du marché du travail – et donc l'organisation de la transformation numérique – est axée sur les métiers et les parcours professionnels traditionnellement masculins. Les femmes sont moins prises en compte ou alors considérées comme des exceptions aux rapports de travail «normaux». Troisièmement, on constate que les femmes sont souvent les premières à être évincées du marché de l'emploi durant les crises économiques et les poussées de rationalisation. Même si la recherche ne livre pas encore d'éléments permettant une appréciation définitive de l'impact de la transformation numérique sur les rapports entre les genres, il est important d'intégrer la perspective de genre dans la réflexion et l'organisation de la transition numérique si l'on veut exploiter les opportunités qu'elle offre plutôt que cimenter les inégalités actuelles. Il faut analyser systématiquement l'avènement du numérique sous l'angle du genre et obtenir des conditions-cadre politiques adéquates pour que cette évolution contribue à une avancée concrète de l'égalité entre les sexes dans la société.

Traduction: Catherine Kugler

Deborah Oliveira est chercheuse en études genre et ethnologue. Elle travaille comme assistante au centre d'études genre de l'Université de Bâle.

Notes

1 Bock, Gisela / Duden, Barbara (1977): Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In: Berliner Sommeruniversität für Frauen (éd.): Frauen und Wissenschaft. Berlin: Courage Verlag, p. 127.
2 Scott, Joan W. / Tilly, Louise A. (1984): Familienökonomie und Industrialisierung in Europa. In: Claudia Honegger / Bettina Heintz (éd.): Listen der Ohnmacht. Zur Sozialgeschichte weiblicher Widerstandsformen. Francfort-sur-le-Main: Europäische Verlagsanstalt, p. 101.
3 Op. cit., p. 104.
4 Heßler, Martina (2001): «Mrs. Modern Woman» – Zur Sozial- und Kulturgeschichte der Haushaltstechnisierung. Francfort / New York: Campus Verlag, p. 203.
5 Op. cit., p. 395.
6 OP. cit., p. 387.
7 Schuhmann, Annette (2012): Der Traum vom perfekten Unternehmen – Die Computerisierung der Arbeitswelt in der Bundesrepublik Deutschland (1950er- bis 1980er-Jahre). In: Zeithistorische Forschungen / Studies in Contemporary History, 9, p. 231–256.
8 Baethge, Martin / Oberbeck, Herbert (1986): Zukunft der Angestellten – Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung. Francfort-sur-le-Main/ New York: Campus Verlag, p. 303.
9 Pour aller plus loin sur ce sujet: Oliveira, Deborah (2017): Gender und Digitalisierung – Wie Technik allein die Geschlechterfrage nicht lösen wird. Hans-Böckler-Stiftung, Forschungsförderung Working Paper, n° 37, Düsseldorf.

Les technologies ne sont pas en soi bonnes ou mauvaises pour l'égalité: leur potentiel est ambivalent.

Macchine a vapore, aspirapolveri e computer: delle trasformazioni tecnologiche e del loro impatto sulla parità

Per realizzare una digitalizzazione rispettosa del genere, uno sguardo alla storia consente di trarre un insegnamento importante: l'impatto che le nuove tecnologie hanno sull'uguaglianza non è assolutamente prestabilito, anzi, può essere plasmato dalla società e dalla politica.

Deborah Oliveira

I rapporti di genere si sono formati nel corso del tempo e sono fatti dalle persone.

La digitalizzazione riparte con slancio

La digitalizzazione caratterizza già oggi la nostra vita quotidiana. La sfida, quindi, non è di là da venire. La pandemia da coronavirus ha evidenziato quanto le tecnologie digitali permeino già il nostro modo di vivere e di lavorare. Mentre alcuni nella crisi causata dal COVID-19 riconoscono l'irruzione delle tecnologie digitali nel mondo del lavoro e si aspettano una maggiore flessibilità spazio-temporale anche nel postpandemia, altri vi colgono soprattutto i limiti della digitalizzazione. Se lavorare da casa significa al tempo stesso accudire o fare da insegnante ai propri figli, come soprattutto le donne hanno fatto durante il lockdown, allora la flessibilità spazio-temporale rimane una promessa mancata. Nella crisi che stiamo vivendo, il lento e faticosamente conquistato cambiamento nella ripartizione di lavoro e mansioni familiari sembra scomparire a una velocità allarmante.

Dare un'occhiata alla storia conviene

Vista l'accelerazione dei cambiamenti nel mondo del lavoro impressa dalla digitalizzazione è utile dare uno sguardo alla storia. Quali effetti di genere hanno avuto le precedenti trasformazioni tecnologiche? Quali insegnamenti possiamo trarne? Un'analisi storica dell'introduzione della macchina a vapore, dell'aspirapolvere e del computer può ad esempio mostrare come le nuove tecnologie abbiano modificato la situazione delle donne in passato e fornire spunti di riflessione per forgiare la digitalizzazione odierna rispettosa del genere. Un'occhiata al passato consente altresì di capire che gli attuali rapporti di genere si sono formati nel corso del tempo è sono fatti dalle persone. Ciò significa che la digitalizzazione può essere plasmata e lo si deve fare affinché non porti a un passo indietro nella politica della parità, ma a una maggiore giustizia di genere.

Macchine a vapore: l'industrializzazione e la svalutazione del lavoro delle donne

La diffusione della macchina a vapore nel corso dell'industrializzazione è il primo esempio che indica come le trasformazioni tecnologiche cambino anche i rapporti di genere. Nel nucleo familiare preindustriale produzione e riproduzione costituivano un'unità indivisibile. Anche se a donne e uomini competevano attività domestiche diverse, il lavoro delle donne era altrettanto apprezzato, perché anch'esso contribuiva al guadagno della famiglia.[1] Solo con l'industrializzazione e le mutate forme di produzione è nata la divisione del lavoro in produzione esterna e riproduzione interna che conosciamo ancora oggi. La produzione ha iniziato a essere retribuita ed è diventata la professione dell'uomo, mentre il lavoro di riproduzione non retribuito svolto dalle donne non è più stato considerato un «lavoro vero». Così, il contributo economico delle donne è diventato invisibile.

Nel contempo, l'industrializzazione ha anche creato nuove possibilità di guadagno per le donne, ma le analisi mostrano che erano coinvolte solo marginalmente nel lavoro in fabbrica. I dati provenienti da Inghilterra, Francia e Italia indicano che al massimo il 15–20 per cento della popolazione attiva femminile era impiegata nell'industria tessile cioè nelle fabbriche. La maggior parte era occupata nella produzione tessile a domicilio oppure lavorava come personale domestico in case private[2]. Le nuove possibilità di impiego per le donne, quindi, sono

sorte soprattutto nei settori paradomestici e con basse retribuzioni. Sebbene le nuove tecnologie offrissero di fatto uguali opportunità di guadagno a uomini e donne, ha prevalso una divisione del lavoro segregata per genere. Le professioni accessibili alle donne erano limitate in numero e tipologia, erano svolte quasi esclusivamente da donne giovani e nubili e solitamente venivano abbandonate subito dopo il matrimonio[3]. Il potenziale emancipatorio delle nuove possibilità offerte dalla tecnologia non è quindi stato sfruttato a causa delle limitazioni imposte dalle norme di genere dominanti.

Aspirapolvere: la tecnologia per la casa libera la donna dal ruolo di casalinga?

La diffusione di lavatrici e aspirapolveri mostra che l'impatto delle nuove tecnologie non può essere spiegato senza chiamare in causa anche le norme di genere. Basta dare un'occhiata alla storia per capire che l'opinione diffusa secondo cui la tecnologia per la casa avrebbe rafforzato l'attività professionale delle donne grazie al minore dispendio di forze e di tempo è pura utopia. All'epoca, la tecnologizzazione della casa non veniva portata avanti con l'obiettivo di agevolare l'attività professionale delle donne. Piuttosto sono state soprattutto le associazioni di casalinghe e le governanti a vedere in questo processo un modo per valorizzare il *ruolo della casalinga.*[4] La tecnologia doveva professionalizzare e scientificizzare l'economia domestica allineandola alla sfera produttiva maschile. L'avvicinamento alle professioni maschili sarebbe andato di pari passo con il riconoscimento sociale e statale. Nella vita quotidiana di molte donne, la tecnologizzazione della casa ha sì portato benefici come un minore consumo di energie fisiche e un risparmio di tempo nelle faccende domestiche, ma spesso questi benefici sono stati compensati da maggiori aspettative e il tempo guadagnato è stato destinato a nuove mansioni. L'avvento di nuove discipline scientifiche come l'igiene, la pedagogia e la psicologia ha comportato altre norme e standard più elevati per la gestione della casa e l'educazione dei figli. Le donne, pertanto, svolgevano perlopiù un lavoro retribuito unicamente quando erano costrette a farlo per ragioni economiche. Solo quando lo stigma sociale dell'attività professionale femminile è cambiato e il lavoro fuori casa delle donne è diventato espressione di emancipazione, l'attività retribuita femminile ha cominciato ad affermarsi.[5]

Generalmente tendiamo ad attribuire alla tecnologia un effetto autodinamico e a sottovalutare i valori sociali che ne influenzano l'uso. La tecnologia per la casa ha sì il potenziale per facilitare la combinazione di lavoro e mansioni domestiche, ma non è l'elemento decisivo ai fini di una divisione paritaria dei compiti: finché la responsabilità per le faccende di casa spetterà soprattutto alle donne e gli uomini non vi parteciperanno in uguale misura, nemmeno essa potrà promuovere la parità.

Computer: il lavoro d'ufficio femminile è la prima vittima dell'automazione

Nel settore prettamente femminile del lavoro d'ufficio, ancora all'inizio degli anni 1970 le donne trovavano condizioni favorevoli sia occupazionali sia per le prospettive di carriera, anche se di livello inferiore rispetto a quelle degli uomini. Le buone opportunità lavorative e professionali non venivano messe a repentaglio nemmeno dalle interruzioni per motivi familiari perché la domanda sul mercato del lavoro era elevata: anche dopo «pause» prolungate le donne venivano riassunte.[6] Poi, nel corso degli anni 1970 la computerizzazione ha iniziato a cambiare il quotidiano lavorativo della maggior parte dei dipendenti e si è assistito una forte crescita dei timori per un'impennata delle razionalizzazioni e la conseguente perdita di posti di lavoro. Il dibattito pubblico, tuttavia, si è focalizzato unilateralmente sulle conseguenze per il lavoro nell'industria, bastione maschile per eccellenza.[7] I cambiamenti nel lavoro d'ufficio che hanno interessato molte dipendenti sono stati pressoché ignorati. Eppure, già allora voci critiche avvertivano che la computerizzazione avrebbe colpito duramente le donne. A metà degli anni 1980, si è infine delineata l'entità della perdita di posti di lavoro tra gli ausiliari d'ufficio come segretarie, dattilografe, personale specializzato in contabilità e operazioni di cassa[8]. Da un lato, l'emorragia di impieghi causata dalla computerizzazione ha riguardato in misura massiccia le donne attive nel settore amministrativo e molte di quelle che sono state risparmiate hanno visto declassare il loro lavoro da impegnativo a semplice attività ausiliaria d'ufficio senza alcuna prospettiva di carriera. Dall'altro, la situazione economia post crisi petrolifera ha ridotto le probabilità delle donne di rientrare nel mondo del lavoro dopo un'interruzione.

L'opinione secondo cui la tecnologia per la casa avrebbe rafforzato l'attività professionale delle donne è pura utopia.

Insegnamenti per il dibattito sulla digitalizzazione

Lo sguardo alla storia ha evidenziato la necessità della prospettiva di genere per valutare l'impatto della digitalizzazione sul mondo del lavoro. Innanzitutto, ha mostrato che le tecnologie in sé non sono né buone né cattive per l'uguaglianza, ma ambivalenti nel loro potenziale[9]. Sia le macchine a vapore frutto dell'industrializzazione sia le tecnologie per la casa avevano un potenziale emancipatorio che la società avrebbe potuto sfruttare diversamente. Pertanto, dobbiamo assolutamente riflettere sul potenziale della digitalizzazione per una società più rispettosa del genere e sulle condizioni quadro politiche che accelerano questa evoluzione. In secondo luogo, ha evidenziato che il mercato del lavoro è ancora fortemente segregato per genere e che gli sviluppi tecnologici hanno quasi sempre un impatto diverso sulle cosiddette «professioni femminili» rispetto a quelle «maschili». Al riguardo, servono altre analisi. Nel contempo, la politica del mercato del lavoro e quindi anche la configurazione della digitalizzazione continuano a essere incentrate principalmente sulle professioni e sui percorsi di carriera tradizionalmente maschili, ignorando perlopiù le donne o considerandole come anomalie del rapporto di lavoro normale. In terzo luogo, ha mostrato che durante le crisi economiche e le ondate di razionalizzazioni le donne sono spesso le prime a essere espulse dal mercato del lavoro. La ricerca non fornisce ancora una base per valutare in modo definitivo gli effetti della digitalizzazione sui rapporti di genere. Nondimeno, se vogliamo cogliere le opportunità e smettere di consolidare le disuguaglianze esistenti dobbiamo osservare e plasmare questo processo nell'ottica della parità di genere. Dobbiamo analizzare sistematicamente la digitalizzazione da una prospettiva di genere e chiedere condizioni quadro politiche che ne realizzino il potenziale per una società rispettosa del genere.

L'emorragia di impieghi causata dalla computerizzazione ha riguardato in misura massiccia le donne attive nel settore amministrativo.

Traduzione: Sandra Verzasconi Catalano

Deborah Oliveira è ricercatrice di genere ed etnologa, e lavora come assistente al Centro studi di genere presso l'Università di Basilea.

Note

1 Bock, Gisela / Duden, Barbara (1977): Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In: Berliner Sommeruniversität für Frauen (a cura di): Frauen und Wissenschaft. Berlino: Courage Verlag, pag. 127.

2 Scott, Joan W. / Tilly, Louise A. (1984): Familienökonomie und Industrialisierung in Europa. In: Claudia Honegger / Bettina Heintz (a cura di): Listen der Ohnmacht. Zur Sozialgeschichte weiblicher Widerstandsformen. Francoforte s.M.: Europäische Verlagsanstalt, pag. 101.

3 Ibid., pag. 104.

4 Heßler, Martina (2001): «Mrs. Modern Woman» – Zur Sozial- und Kulturgeschichte der Haushaltstechnisierung. Francoforte / New York: Campus Verlag, pag. 203.

5 Ibid., pag. 395.

6 Ibid., pag. 387.

7 Schuhmann, Annette (2012): Der Traum vom perfekten Unternehmen – Die Computerisierung der Arbeitswelt in der Bundesrepublik Deutschland (1950er- bis 1980er-Jahre). In: Zeithistorische Forschungen / Studies in Contemporary History, 9, pag. 231–256.

8 Baethge, Martin / Oberbeck, Herbert (1986): Zukunft der Angestellten – Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung. Francoforte s.M./ New York: Campus Verlag, pag. 303.

9 Per maggiori informazioni: Oliveira, Deborah (2017): Gender und Digitalisierung – Wie Technik allein die Geschlechterfrage nicht lösen wird. Hans-Böckler-Stiftung, Forschungsförderung Working Paper, Nr. 37, Düsseldorf.

La numérisation peut favoriser la conciliation et l'égalité. À condition de bien la façonner

La numérisation du travail est effrayante parce qu'imprévisible. Elle représente aussi une formidable opportunité. Le phénomène, s'il est façonné et accompagné, peut devenir l'occasion d'éliminer les inégalités d'aujourd'hui entre femmes et hommes. En accélérant la numérisation, la crise du Coronavirus pourrait contribuer à la disparition de la division sexuée des tâches.

Valérie Borioli Sandoz

La numérisation du monde et du travail repose sur des changements technologiques (miniaturisation, mise en réseau, rapidité de connexion, etc.). Depuis la machine à vapeur, symbole de la première révolution industrielle, les inventions technologiques ont été une composante permanente de transformations économique et sociale. Tout semble indiquer qu'il en sera de même avec les inventions numériques actuelles et futures. Cette transformation a déjà commencé à modifier l'économie et la société.

Comme tout changement, en particulier lorsqu'il est brutal et rapide, la numérisation suscite des craintes. Pourtant, jusqu'à aujourd'hui et au niveau global, les évolutions technologiques n'ont jamais mené à un chômage de masse à long terme. Au contraire, les gains de productivité ont conduit à la hausse des revenus réels, une réduction du temps de travail et la création de nouveaux biens et services. L'histoire nous apprend que le changement technologique, s'il est bien conçu, peut s'avérer profitable à la société. Une numérisation bien conçue permettrait d'exploiter les nouvelles possibilités technologiques pour améliorer les conditions de travail, de développer la participation des travailleurs et des travailleuses aux processus en cours, de diminuer les inégalités et d'étendre la protection sociale.

«S'il est bien conçu…»: voilà tout l'enjeu! Le défi est particulièrement difficile à relever si l'on tient compte des caractéristiques de l'ère du numérique. Les innovations voient le jour à un rythme inédit. Elles se co-créent et se diffusent avec une rapidité phénoménale, notamment grâce à l'interconnexion permanente que permettent les réseaux de communication qui ne cessent de se multiplier et d'améliorer leurs performances en termes de capacité et de rapidité. Parallèlement, le tempo des processus politiques aboutissant à l'adoption des mesures nécessaires pour encadrer ces changements technologiques et sociaux, est resté plus ou moins le même.

Malgré ces difficultés, il est primordial de mener la réflexion et de mettre en place des glissières de sécurité. Le processus de numérisation ne doit pas être subi, il doit être façonné.
Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleuses et des travailleurs, a publié en 2019 un fascicule intitulé «Coup de projecteur sur la numérisation», à l'occasion de son congrès quadriennal.[1] Il s'agit d'une base de discussion, où sont esquissés les garde-fous nécessaires pour accompagner le phénomène de la numérisation du monde du travail.

La numérisation, une chance à saisir pour éliminer les inégalités d'aujourd'hui

En ce qui concerne l'égalité entre femmes et hommes, en particulier, des mesures correctives doivent être prises pour éviter que la numérisation de l'économie n'accentue les inégalités existantes, ne les cimente ou les aggrave. Au contraire, elle doit représenter une opportunité de les éliminer.

La numérisation ne doit pas être subie, c'est un processus qui doit être façonné.

Si rien n'est entrepris, il est très probable que les inégalités actuelles se cimentent et s'aggravent.

Des expert·e·s du Fonds monétaire international FMI et du World Economic Forum WEF estiment que sans la prise de mesures urgentes, la perte d'emplois due à la numérisation de l'économie au niveau global affectera plus les femmes que les hommes, et ces derniers profiteront davantage de la création de nouveaux emplois.

À l'heure actuelle, les femmes sont défavorisées sur le marché du travail en raison d'un engagement majoritaire à temps partiel, d'une part, et en raison du choix genré des professions d'autre part. Le «choix» du temps partiel représente souvent un piège: il permet certes aux familles de conjuguer activité professionnelle et vie de famille malgré des conditions-cadres insuffisantes (notamment dans la prise en charge des proches), mais rend l'accès à la formation continue via l'employeur plus difficile. Le temps partiel cantonne les travailleurs et travailleuses qui l'ont adopté à des postes sans responsabilités et compromet les futures rentes du second pilier.

Depuis des décennies, les filles s'orientent vers des métiers liés au domaine de la santé, du social, des services à la personne et de l'enseignement, tandis que les garçons optent pour des métiers techniques, industriels, liés à l'informatique et l'ingénierie. Le manque actuel de femmes dans ces dernières professions engendre le risque que la programmation des ordinateurs, machines et algorithmes soit influencée par le genre des programmateurs, presque exclusivement des hommes. Ces hommes ont, en outre, un profil similaire.[2] Ils sont jeunes, issus des grandes universités américaines et travaillent dans la Silicon Valley (pour ce qui est des technologies venant des États-Unis). Un biais de genre par manque de diversité existe déjà aujourd'hui et il est impératif de corriger le tir rapidement.

À l'avenir, l'évolution démographique (vieillissement de la population, natalité insuffisante) provoquera une augmentation des besoins en emplois dans le secteur des soins et de l'accompagnement. Aujourd'hui, ces emplois peu valorisés caractérisent des secteurs d'activité employant majoritairement des femmes. La faible rémunération de ces emplois perpétue les inégalités entre femmes et hommes puisque les femmes peu payées sont celles qui réduisent en premier leur temps de travail en fonction des besoins de la famille. Les activités basées sur les contacts humains sont indispensables au monde numérisé de demain: elles lui sont complémentaires aujourd'hui, elles lui seront indissociables demain.

Mesures

En pratique, Travail.Suisse préconise la prise des mesures suivantes:

- Filles et garçons doivent être orienté·e·s davantage vers les filières inhabituelles. Les filles doivent être encouragées à s'orienter vers les métiers des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques, tandis que les compétences dites «douces» (empathie, créativité, résolution de problèmes complexes) doivent être mieux et davantage enseignées aux garçons.
- Il est nécessaire de revaloriser les secteurs d'activité basés sur les contacts humains afin de les rendre attractifs à l'ensemble des travailleurs et travailleuses.
- Les entreprises actives en Suisse – y compris les entreprises internationales dont le siège social est situé hors des frontières – doivent, sur demande d'une autorité compétente, rendre transparents leurs codes sources à la base des algorithmes utilisés afin que les biais de genre puissent être découverts et corrigés.

La pandémie de Covid-19, un accélérateur inattendu du changement numérique

La crise sanitaire qui sévit dans le monde entier depuis le début de l'année 2020, a accéléré le recours aux outils numériques dans le monde du travail, dans les échanges commerciaux ainsi que dans les relations sociales. Pour freiner la propagation du nouveau virus, le gouvernement suisse a eu recours à la Loi sur les épidémies en décrétant la situation «extraordinaire» le 16 mars 2020. Toute une série de mesures inédites ont été prises par le Conseil fédéral, dont un semi-confinement généralisé

de la population. Du jour au lendemain, les écoles ont été fermées dans tout le pays, tandis que les structures d'accueil extrafamilial et les crèches n'ont garanti qu'une offre minimale d'urgence, accessible à certaines professions seulement. De très nombreux parents actifs ont été obligés de remplacer du jour au lendemain éducateurs·trices et enseignant·e·s durant leurs journées de travail, sans pouvoir recourir à l'aide des grands-parents, considérés comme personnes vulnérables.
Il a été fortement conseillé aux entreprises et à toutes les personnes actives qui le pouvaient de faire du télétravail. Cette situation extraordinaire a posé de gros problèmes en matière d'articulation entre l'activité professionnelle et le travail familial et domestique. Dans de nombreuses familles, on a dû recourir au travail en soirée et durant le week-end. En même temps, la situation a constitué un formidable coup d'accélérateur pour le recours aux outils numériques, que ce soit pour travailler, communiquer, commander des denrées par correspondance ou continuer de suivre un enseignement (enfants scolarisés, étudiant·e·s). Avant le 16 mars, seul 5,2% des actifs occupés pratiquaient le télétravail.[3] Un mois plus tard, 32% de l'ensemble de la population active travaillait à distance.[4]

Le télétravail est souvent présenté, un peu rapidement, comme le moyen idéal de mieux concilier activité professionnelle et vie de famille. Or, le télétravail n'est pas toujours possible pour les travailleuses et travailleurs ayant des enfants en bas âge et/ou en âge de scolarité obligatoire, quand bien même leur branche d'activité le leur permettrait. La possibilité de travailler à distance ne se résume pas seulement aux questions d'ordre technique ou logistique, loin de là. En temps normal, le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO recommande de conclure par convention différents points importants réglant le télétravail (disponibilité de la travailleuse ou du travailleur, temps de réponse, comportement à avoir en cas d'interruptions de l'installation de communication ou traitement de données sensibles). Il n'est pas sûr que toutes les entreprises ayant eu recours au télétravail aient pensé à régler ces éléments durant la crise.

Le recours massif et brutal à cette nouvelle organisation du travail a sans doute eu des répercussions positives sur les familles (moins de temps passé dans les transports, plus de temps passé en famille), mais elle en a aussi eu des négatives. Le confinement à la maison sans pouvoir sortir, combiné à une articulation soudaine et souvent chaotique de l'activité professionnelle, de la garde et/ou enseignement scolaire et du travail domestique et familial peut s'accompagner d'une recrudescence de la violence au sein de la famille, dont souffrent en majorité les femmes et les enfants. Ce phénomène, constaté dans de nombreux pays,[5] a conduit la Suisse à créer une Task Force Confédération-cantons pour y faire face.[6] Pour le moment (été 2020), la situation dans notre pays ne semble pas aussi dramatique que dans les pays voisins. Une étude qualitative devra mettre en lumière les effets positifs et négatifs du télétravail – y compris dans ce contexte de crise – au niveau de la santé, de la qualité et de l'équilibre de vie des travailleurs et des travailleuses et de leur famille et ainsi donner des enseignements pour l'avenir.

La pandémie de Covid-19, un renforcement de la répartition sexuée des tâches?

Outre la question de la répartition du temps entre travail, vie familiale, activités domestiques, garde et enseignement, une répartition souvent très difficile pour les jeunes parents tous les deux actifs, le semi-confinement aura très certainement d'autres répercussions inattendues. Est-ce que cela sera le cas de la répartition «traditionnelle» des tâches domestiques et familiales?

Comme le résume la philosophe féministe française Camille Froidevaux-Metterie: «Avec le confinement, les hommes affrontent ce qu'ils ont longtemps esquivé, les tâches domestiques».[7] Les hommes, dont la profession le permettait, ont passé plusieurs semaines d'affilée à domicile. Ils ont au minimum pu «voir» ce que représente le travail domestique et familial, et on l'espère, y ont également pris part. Les prises de conscience ont sans doute été nombreuses.

Le «choix» du temps partiel est souvent un piège.

Les activités basées sur les contacts humains sont indispensables au monde numérisé de demain: elles lui sont complémentaires aujourd'hui, elles lui seront indissociables demain.

Au début, on a pu espérer que les choses changeraient effectivement au sein des familles et de la société dues à la crise sanitaire. Les premières études indiquent que malheureusement, on ne va pas assister à «une dynamique de déconstruction de la division sexuée des tâches» (Froidevaux-Metterie). Au contraire, la crise sanitaire de 2020 semble avoir renforcé l'inégalité dans le partage des tâches domestiques et familiales au sein des familles où les deux parents travaillent. C'est déjà ce qu'indique la forte baisse des publications académiques et recherches produites par des femmes, tandis que celles des chercheurs masculins ont augmenté.[8] Il est bien sûr trop tôt pour trancher. Seules des enquêtes approfondies permettront de répondre à cette question.

Valérie Borioli Sandoz, licenciée en lettres, est membre de la Direction et Responsable de la politique de l'égalité chez Travail.Suisse. Elle dirige la CIPA Communauté d'intérêts Proches aidants. Elle est l'auteure des sites www.mamagenda.ch et www.info-workcare.ch, pour faciliter la conciliation de la parentalité, du travail de care et de l'activité salariée des hommes et des femmes.

Notes

1 Travail.Suisse: Coup de projecteur sur la numérisation – une base de discussion. Septembre 2019. www.travailsuisse.ch/fr/travail/2019-09-14/faconner-la-numerisation-dans-le-sens-voulu-par-les-travailleurs-et

2 Le Temps, Anouch Seydtaghia: Et si l'intelligence artificielle était déjà hors de contrôle? 8 janvier 2018. www.letemps.ch/economie/lintelligence-artificielle-etait-deja-controle

3 Office fédéral de la statistique: Enquête suisse sur la population active. Télétravail à domicile 2001–2018. www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/culture-medias-societe-information-sport/societe-information/indicateurs-generaux/economie-nationale/teletravail.html

4 SRG SSR, Sotomo: Die Schweiz und die Corona-Krise. Monitoring der Bevölkerung. 7 avril 2020. https://sotomo.ch/site/wp-content/uploads/2020/04/SRG_sotomo_Monitoring_Coronakrise_W2.pdf

5 NZZ: Wenn die Ausgangssperre zum Albtraum wird – in vielen Ländern nimmt die häusliche Gewalt zu. 7 avril 2020. www.nzz.ch/international/coronavirus-mit-der-ausgangssperre-nimmt-die-haeusliche-gewalt-zu-ld.1550977

6 Communiqué du Département fédéral de l'intérieur. Violence domestique: la protection des victimes reste assurée malgré la pandémie. 23 mars 2020. www.edi.admin.ch/edi/fr/home/documentation/communiques-de-presse.msg-id-78545.html

7 Usbek & Rica, entretien avec Camille Froidevaux-Metterie: Avec le confinement les hommes affrontent ce qu'ils ont longtemps esquivé, les tâches domestiques. 12 avril 2020. https://usbeketrica.com/article/avec-le-confinement-les-hommes-affrontent-ce-qu-ils-ont-longtemps-esquive-les-taches-domestiques

8 The Lily (The Washington Post), Caroline Kitchener: Women academics seem to be submitting fewer papers during coronavirus. 'Never seen anything like it,' says one editor. 24 avril 2020. www.thelily.com/women-academics-seem-to-be-submitting-fewer-papers-during-coronavirus-never-seen-anything-like-it-says-one-editor

Die Digitalisierung kann die Vereinbarkeit erleichtern und die Gleichstellung voranbringen – vorausgesetzt, sie wird aktiv gestaltet

Vielen macht die Digitalisierung der Arbeit Angst, denn sie ist unberechenbar. Gleichzeitig bietet sie aber auch Chancen. Wird die Digitalisierung gestaltet und begleitet, kann sie helfen, aktuelle Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern zu beseitigen. Die Corona-Krise könnte demnach – als Treiberin der Digitalisierung – einen Beitrag zum Abbau der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung leisten.

Valérie Borioli Sandoz

Die Digitalisierung der Welt und der Arbeit basiert auf technologischen Entwicklungen (Miniaturisierung, Vernetzung, schnelle Verbindungen, usw.). Seit der Erfindung der Dampfmaschine, Symbol der ersten industriellen Revolution, waren technologische Neuerungen immer Teil der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung. Alles deutet daraufhin, dass dies auch für die aktuellen und künftigen digitalen Erfindungen zutrifft. Der Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft durch die digitale Transformation hat bereits begonnen.

Wie jede rasante und umfassende Veränderung löst die Digitalisierung heute Ängste aus. Betrachtet man jedoch frühere technologische Entwicklungen, so haben auch diese entgegen der Befürchtungen nie lang andauernde Massenarbeitslosigkeit generiert. Vielmehr führten Produktivitätsgewinne zu steigenden Realeinkommen, kürzeren Arbeitszeiten und neuen Gütern und Dienstleistungen. Die Geschichte lehrt uns, dass der technologische Wandel der Gesellschaft Vorteile bringen kann, wenn er gut gestaltet ist. Die Digitalisierung könnte dafür sorgen, dass die neuen technologischen Möglichkeiten zu besseren Arbeitsbedingungen, vermehrter Mitbestimmung der Arbeitnehmenden, weniger Ungleichheit und einem Ausbau der sozialen Absicherung führen.

«Wenn sie gut gestaltet ist…»: Hierin liegt die ganze Herausforderung! In Anbetracht der Eigenheiten des digitalen Zeitalters ist sie besonders schwierig zu bewältigen. Innovationen folgen einander in rasendem Tempo. Sie werden gemeinsam entwickelt und verbreiten sich dank der ständigen Vernetzung durch immer schnellere, leistungsfähigere und weiter reichende Kommunikationsnetze in Windeseile. Die Geschwindigkeit hingegen, in der die notwendigen politischen Begleitmassnahmen der technologischen und gesellschaftlichen Veränderungen verabschiedet werden, ist mehr oder weniger gleich geblieben.

Trotz dieser Schwierigkeiten ist die Diskussion um Leitplanken unabdingbar. Der Digitalisierungsprozess darf nicht einfach hingenommen, sondern muss aktiv gestaltet werden.

Travail.Suisse, die unabhängige Dachorganisation der Arbeitnehmenden, hat 2019 anlässlich ihres alle vier Jahre stattfindenden Kongresses eine Broschüre mit dem Titel «Schlaglichter auf die Digitalisierung» veröffentlicht.[1] Die Diskussionsgrundlage skizziert die nötigen Leitplanken, um die Digitalisierung in der Arbeitswelt zu begleiten.

Der Digitalisierungsprozess darf nicht einfach hingenommen, sondern muss aktiv gestaltet werden.

Es braucht Korrekturmassnahmen, damit die Digitalisierung bestehende Ungleichheiten nicht verstärkt.

Digitalisierung als Chance zur Beseitigung der aktuellen Ungleichheiten

Insbesondere hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern braucht es Korrekturmassnahmen, damit die Digitalisierung der Wirtschaft nicht bestehende Ungleichheiten betont, verfestigt oder verstärkt. Im Gegenteil muss sie die Chance bieten, diese zu beseitigen.

Ohne Sofortmassnahmen, davon gehen Expertinnen und Experten des Internationalen Währungsfonds IWF und des World Economic Forums WEF aus, werden Frauen aufgrund der globalen wirtschaftlichen Digitalisierung öfter ihre Arbeit verlieren während Männer häufiger von neuen Beschäftigungsmöglichkeiten profitieren werden.

Derzeit sind Frauen auf dem Arbeitsmarkt aus mehreren Gründen bereits benachteiligt: Sie arbeiten vorwiegend Teilzeit und wählen häufig typische Frauenberufe. Insbesondere der «Entscheid» für Teilzeitarbeit ist oft eine Falle: Zwar erlaubt sie, Familie und Beruf trotz ungünstiger Rahmenbedingungen (insbesondere bei der Betreuung von Angehörigen) unter einen Hut zu bringen, gleichzeitig erschwert sie jedoch den Zugang zu betrieblicher Weiterbildung. Teilzeitarbeitende Frauen und Männer werden auf Stellen ohne Führungsverantwortung verwiesen und erhalten später geringere BVG-Renten.

Zudem wählen Mädchen seit Jahrzehnten Berufe in den Bereichen Gesundheit, Soziales, persönliche Dienstleistungen und Unterricht, während sich Jungen für Technik-, Industrie-, Informatik- und Ingenieurberufe entscheiden. Die aktuelle Untervertretung der Frauen in der Informatik birgt die Gefahr, dass sich das Geschlecht der Programmierer, fast ausschliesslich Männer, auf die Ausgestaltung von Computern, Maschinen und Algorithmen auswirkt. Häufig haben die Männer zudem ähnliche Profile:[2] Sie sind jung, haben an grossen amerikanischen Universitäten studiert und arbeiten im Silicon Valley (zumindest was Technologien aus den USA angeht). Schon heute fehlt es an Diversität. Resultat ist u.a. ein Genderbias. Dies muss dringend korrigiert werden.

Die demografische Entwicklung (Alterung der Bevölkerung, niedrige Geburtenrate) erhöht künftig den Bedarf an Arbeitskräften im Bereich Pflege und Betreuung. In diesen Berufen mit geringer Wertschätzung arbeiten heute vorwiegend Frauen. Die schlechte Entlöhnung im Pflege- und Betreuungssektor zementiert die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, weil Frauen aufgrund des geringeren Einkommens ihr Erwerbspensum zugunsten der Familie eher reduzieren. Tätigkeiten mit Kontakt zu Menschen werden in der digitalisierten Welt von morgen unverzichtbar: Heute ergänzen sie diese, künftig werden sie untrennbar damit verbunden sein.

Massnahmen

Travail.Suisse fordert daher folgende Massnahmen:

- Bei Mädchen und Jungen muss die nicht-stereotype Berufswahl gefördert werden. Mädchen sollen ermutigt werden, Berufe in den Bereichen Naturwissenschaft, Technik, Ingenieurwesen und Mathematik zu ergreifen. Den Jungen dagegen sollten Soft Skills häufiger und besser vermittelt werden (Empathie, Kreativität, Lösung komplexer Probleme).
- Tätigkeitsbereiche, bei denen menschliche Beziehungen im Zentrum stehen, müssen aufgewertet werden, damit sie für alle Arbeitnehmenden attraktiv sind.
- Die in der Schweiz tätigen Unternehmen – auch internationale mit Sitz im Ausland – müssen auf Verlangen der Behörden die Quellcodes ihrer Algorithmen offenlegen, um Geschlechterhierarchien identifizieren und korrigieren zu können.

Die Corona-Pandemie als unerwarteter Treiber des digitalen Wandels

Die Pandemie, die seit Anfang 2020 die ganze Welt heimsucht, hat die Nutzung digitaler Werkzeuge in der Arbeitswelt, im Handel wie auch in den sozia-

len Beziehungen beschleunigt. Um die Verbreitung des neuen Virus einzudämmen, rief die Schweizer Regierung gestützt auf das Epidemiengesetz am 16. März 2020 die «ausserordentliche Lage» aus. Der Bundesrat ergriff eine ganze Reihe von neuartigen Massnahmen, darunter auch die Aufforderung, zu Hause zu bleiben. Von einem Tag auf den andern wurden die Schulen im ganzen Land geschlossen und Einrichtungen der ausserfamiliären Kinderbetreuung wie Kitas standen nur noch für Kinder von Angehörigen ausgewählter Berufe offen. Zahlreiche erwerbstätige Eltern mussten plötzlich während ihrer Arbeitszeit Erzieherinnen und Lehrpersonen ersetzen. Dabei konnten sie nicht auf die Hilfe der Grosseltern zählen, da diese als Risikopersonen eingestuft waren.

Den Unternehmen und allen Erwerbstätigen wurde nahegelegt, wenn möglich im Homeoffice zu arbeiten. Diese ausserordentliche Lage stellte das Zusammenspiel von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit vor zahlreiche Probleme. In vielen Familien musste am Abend und am Wochenende gearbeitet werden. Gleichzeitig vervielfachte sich aber auch die Nutzung von Informatik-Tools bei der Arbeit, in der Kommunikation, für die Online-Bestellung von Lebensmitteln oder im Unterricht (Schulkinder, Studierende). Vor dem 16. März praktizierten nur 5.2 Prozent aller Erwerbstätigen Teleheimarbeit.[3] Einen Monat später waren es 32 Prozent.[4]

Die Teleheimarbeit wird oft etwas vorschnell als ideale Lösung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bezeichnet. Doch für Erwerbstätige mit kleinen Kindern und/oder Kindern im Schulalter kommt sie nicht immer in Frage, auch wenn sie von Beruf her möglich wäre. Ob jemand im Homeoffice arbeiten kann, hängt nicht allein von der Technik und der Logistik ab. In normalen Zeiten empfiehlt das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, die für das Homeoffice wichtigen Punkte in einer Vereinbarung zu regeln (Erreichbarkeit der Arbeitnehmenden, Antwortzeiten, Verhalten bei Unterbruch der Kommunikationsverbindung, Umgang mit sensiblen Daten). Es ist nicht anzunehmen, dass alle Unternehmen, die während der Krise auf Homeoffice zurückgriffen, diese Punkte geregelt haben.

Die unvermittelte, breite Anwendung des Homeoffices hat zweifellos neben positiven Auswirkungen auf die Familien (weniger Zeit unterwegs, mehr Zeit für die Familie) auch negative Folgen gehabt. Das Eingesperrtsein zuhause und die ungewohnte, oft chaotische Kombination von Berufsarbeit, Kinderbetreuung und/oder Schulunterricht sowie Haus- und Familienarbeit kann Gewalt in der Familie fördern, unter der vor allem Frauen und Kinder leiden. Was in zahlreichen Ländern tatsächlich geschah,[5] befürchtete auch die Schweiz. Deshalb hat der Bund in Zusammenarbeit mit den Kantonen eine Taskforce eingesetzt.[6] Bislang (Sommer 2020) scheint die Situation in der Schweiz jedoch nicht so dramatisch wie in den Nachbarländern.

Dennoch sollten die positiven und negativen Auswirkungen des Homeoffice auf Gesundheit, Lebensqualität und Work-Life-Balance der Arbeitnehmenden und ihrer Familien mit Hilfe einer qualitativen Studie untersucht und Lehren aus dieser Krise für die Zukunft gezogen werden.

Hat die Corona-Pandemie die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung verstärkt?

Neben der Frage der Aufteilung der Zeit auf Erwerbsarbeit, Familie, Hausarbeit, Betreuung und Unterricht, die für junge Doppelverdiener-Eltern oft sehr schwierig war, wird die Zeit des Lockdown sicher weitere unerwartete Auswirkungen zeigen. Gilt das auch für die «traditionelle» Arbeitsteilung in Haus und Familie?

Die französische Philosophin Camille Froidevaux-Metterie fasst es so zusammen: «Im Lockdown werden Männer mit etwas konfrontiert, was sie lange vermieden haben: Hausarbeit.»[7] Sofern es die Erwerbsarbeit erlaubte, verbrachten viele Männer

Der «Entscheid» für Teilzeitarbeit ist oft eine Falle.

mehrere Wochen in Folge zuhause. So konnten sie zumindest «sehen», was Haus- und Familienarbeit bedeutet, und haben sich hoffentlich auch daran beteiligt. Zweifellos sind vielen dabei die Augen aufgegangen.

Tätigkeiten mit Kontakt zu Menschen werden in der digitalisierten Welt von morgen unverzichtbar: heute ergänzen sie diese, künftig werden sie untrennbar damit verbunden sein.

Am Anfang stand die Hoffnung, dass sich die Situation in den Familien und in der Gesellschaft durch diese Pandemie tatsächlich verändern würde. Doch erste Studien zeigen, dass die «Dekonstruktion der geschlechtlichen Arbeitsteilung» (Froidevaux-Metterie) leider nicht stattfinden wird. Im Gegenteil: In Familien, in denen beide Partner erwerbstätig sind, scheint die Corona-Krise 2020 die ungleiche Verteilung von Haus- und Familienarbeit verstärkt zu haben. Das zeigt sich schon darin, dass die Zahl der wissenschaftlichen Publikationen und Forschungsarbeiten von Frauen stark gesunken ist, während die der Männer zugenommen hat.[8] Natürlich ist es noch zu früh für eine definitive Einschätzung. Es braucht eingehendere Untersuchungen, um diese Frage zu klären.

Übersetzung: Katharina Belser

Valérie Borioli Sandoz, lic. phil., ist Mitglied der Geschäftsleitung und Leiterin Gleichstellungspolitik bei Travail.Suisse. Sie leitet die IGAB Interessengemeinschaft Angehörigenbetreuung. Sie hat die Webseiten www.mamagenda.ch und www.info-workcare.ch ins Leben gerufen, um die Vereinbarkeit von Elternschaft, Care-Arbeit und Erwerbsarbeit für Frauen und Männer zu verbessern.

Anmerkungen

1 Travail.Suisse: Schlaglichter auf die Digitalisierung. Eine Diskussionsgrundlage zum Megathema des 21. Jahrhunderts. September 2019. www.travailsuisse.ch/de/arbeit/2019-09-14/die-digitalisierung-im-sinne-der-arbeitnehmenden-gestalten

2 Le Temps, Anouch Seydtaghia: Et si l'intelligence artificielle était déjà hors de contrôle? www.letemps.ch/economie/lintelligence-artificielle-etait-deja-controle

3 Bundesamt für Statistik: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung. Teleheimarbeit 2001–2018. www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kultur-medien-informationsgesellschaft-sport/informationsgesellschaft/gesamtindikatoren/volkswirtschaft/teleheimarbeit.html

4 SRG SSR, Sotomo: Die Schweiz und die Corona-Krise. Monitoring der Bevölkerung. 7. April 2020. https://sotomo.ch/site/wp-content/uploads/2020/04/SRG_sotomo_Monitoring_Coronakrise_W2.pdf

5 NZZ: Wenn die Ausgangssperre zum Albtraum wird – in vielen Ländern nimmt die häusliche Gewalt zu. 7. April 2020. www.nzz.ch/international/coronavirus-mit-der-ausgangssperre-nimmt-die-haeusliche-gewalt-zu-ld.1550977

6 Medienmitteilung des Eidgenössischen Departements des Innern. Schutz vor häuslicher Gewalt auch in Corona-Zeiten gewährleistet. 23. März 2020. www.edi.admin.ch/edi/de/home/dokumentation/medienmitteilungen.html.msg-id-78545.html

7 Usbek & Rica, Gespräch mit Camille Froidevaux-Metterie: Avec le confinement les hommes affrontent ce qu›ils ont longtemps esquivé, les tâches domestiques. 12. April 2020. https://usbeketrica.com/article/avec-le-confinement-les-hommes-affrontent-ce-qu-ils-ont-longtemps-esquive-les-taches-domestiques

8 The Lily (The Washington Post), Caroline Kitchener: Women academics seem to be submitting fewer papers during coronavirus. 'Never seen anything like it,' says one editor. 24. April 2020. www.thelily.com/women-academics-seem-to-be-submitting-fewer-papers-during-coronavirus-never-seen-anything-like-it-says-one-editor/

La digitalizzazione può favorire la conciliabilità e la parità. A condizione che venga adeguatamente plasmata

La digitalizzazione del lavoro spaventa perché è imprevedibile, ma rappresenta anche un'opportunità straordinaria. Se è plasmata e accompagnata può diventare l'occasione per eliminare le disuguaglianze esistenti tra donne e uomini. Accelerando questo processo, la crisi causata dal coronavirus potrebbe contribuire alla scomparsa della divisione di genere dei compiti.

Valérie Borioli Sandoz

La digitalizzazione del mondo e del lavoro si basa sui cambiamenti tecnologici (miniaturizzazione, collegamento in rete, rapidità della connessione ecc.). Dalla macchina a vapore, simbolo della prima rivoluzione industriale, le invenzioni tecnologiche sono state una componente costante delle trasformazioni economiche e sociali. Tutto sembra indicare che lo stesso accadrà con le invenzioni digitali attuali e future. La digitalizzazione ha già iniziato a modificare l'economia e la società.

Come ogni cambiamento, soprattutto quando è improvviso e rapido, la digitalizzazione suscita timori. Eppure sinora e a livello globale, le evoluzioni tecnologiche non hanno mai portato a una disoccupazione di massa a lungo termine. Al contrario, gli incrementi di produttività hanno fatto aumentare i redditi reali, ridotto il tempo di lavoro e creato nuovi beni e servizi. La storia ci insegna che il cambiamento tecnologico, se è ben concepito, può rivelarsi vantaggioso per la società. Una digitalizzazione opportunamente studiata permetterebbe di sfruttare le nuove possibilità tecnologiche per migliorare le condizioni di lavoro, sviluppare la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici ai processi in corso, ridurre le disuguaglianza ed estendere la protezione sociale.

«Se è ben concepita…»: il punto è tutto qui. La sfida è particolarmente difficile da raccogliere se si tiene conto delle caratteristiche dell'era digitale. Le innovazioni vedono la luce a un ritmo mai visto prima, si co-creano e si diffondono con una rapidità fenomenale, grazie in particolare all'interconnessione permanente consentita dalle reti di comunicazione che continuano a moltiplicarsi e a migliorare le loro prestazioni in termini di capacità e velocità. Parallelamente, i tempi dei processi politici per giungere all'adozione delle misure necessarie per inquadrare questi cambiamenti tecnologici e sociali è rimasto grosso modo lo stesso.

Malgrado le difficoltà appena descritte, è fondamentale riflettere su questo aspetto e predisporre delle barriere di sicurezza. Il processo di digitalizzazione non lo si deve subire, bensì plasmare.
Nel 2019, in occasione del suo congresso quadriennale, l'organizzazione indipendente delle lavoratrici e dei lavoratori Travail.Suisse ha pubblicato un fascicolo intitolato «Coup de projecteur sur la numérisation»,[1] che funge da base per la discussione e tratteggia le protezioni necessarie per accompagnare il fenomeno della digitalizzazione del mondo del lavoro.

Il processo di digitalizzazione non lo si deve subire, bensì plasmare.

Se non si fa nulla, è probabile che le disuguaglianze esistenti si consolidino e si acuiscano.

La digitalizzazione, un'opportunità da cogliere per eliminare le disuguaglianze esistenti?

Per quanto riguarda in particolare l'uguaglianza tra donne e uomini sono necessari correttivi per evitare che la digitalizzazione dell'economia accentui, consolidi o acuisca le disparità esistenti. Al contrario, deve essere un'opportunità per eliminarle. Esperte ed esperti del Fondo monetario internazionale FMI e del World Economic Forum WEF ritengono che senza l'adozione di misure urgenti, la perdita di posti di lavoro causata dalla digitalizzazione dell'economia a livello globale colpirà più le donne che gli uomini e che questi ultimi beneficeranno maggiormente della creazione di nuovi impieghi. Nel mercato del lavoro attuale le donne sono svantaggiate da un lato, perché la maggior parte ha un'occupazione a tempo parziale e, dall'altro, perché nella scelta della professione sono condizionate dal genere. La «scelta» del tempo parziale è spesso una trappola nella misura in cui permette sì alle famiglie di coniugare attività professionale e vita familiare malgrado condizioni quadro carenti (segnatamente nella presa a carico di familiari), ma rende più difficile l'accesso alla formazione continua tramite il datore di lavoro. Il tempo parziale relega le lavoratrici e i lavoratori che l'hanno adottato a posti senza responsabilità e compromette le future rendite del secondo pilastro.

Da decenni, le ragazze scelgono professioni legate al settore sanitario, sociale, dei servizi alla persona e dell'insegnamento, mentre i ragazzi optano per professioni tecniche, industriali, legate all'informatica e all'ingegneria. L'attuale mancanza di donne in queste ultime professioni comporta il rischio che la programmazione di computer, macchine e algoritmi sia influenzata dal genere dei programmatori, quasi esclusivamente uomini. Uomini che tra l'altro hanno un profilo simile[2]: sono giovani, hanno studiato nelle migliori università americane e lavorano nella Silicon Valley (per quanto riguarda le tecnologie provenienti dagli USA). Una distorsione di genere dovuta alla mancanza di diversità esiste già oggi ed è imperativo correggere il tiro velocemente.

In futuro, l'evoluzione demografica (invecchiamento della popolazione, natalità insufficiente) provocherà un aumento del fabbisogno di posti di lavoro nel settore delle cure e dell'accompagnamento. Oggi, questi impieghi poco valorizzati si concentrano in settori di attività che occupano prevalentemente donne. La loro bassa remunerazione perpetua le disuglianzanze di genere dato che le donne mal pagate sono le prime a ridurre il grado di occupazione in funzione dei bisogni della famiglia. Le attività basate sui contatti umani sono indispensabili al futuro mondo digitalizzato: oggi sono complementari, domani saranno imprescindibili.

Misure

In pratica, Travail.Suisse preconizza l'adozione delle seguenti misure:

- Ragazze e ragazzi devono essere maggiormente indirizzati verso percorsi inusuali. Le ragazze vanno incoraggiate a intraprendere professioni scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche, mentre ai ragazzi vanno insegnate meglio e maggiormente le competenze cosiddette «dolci» (empatia, creatività, soluzione di problemi complessi).
- È necessario rivalorizzare i settori di attività basati sui contatti umani per renderli attrattivi a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici.
- Le aziende che operano in Svizzera – comprese quelle internazionali con sede all'estero – devono su richiesta di un'autorità competente rendere pubblici i loro codici sorgente che implementano gli algoritmi utilizzati affinché sia possibile individuare e correggere le distorsioni di genere.

La pandemia da COVID-19, un acceleratore inatteso della digitalizzazione?

La crisi sanitaria che infuria in tutto il mondo dall'inizio del 2020 ha accelerato l'uso degli strumenti digitali nel mondo del lavoro, negli scambi commerciali e nelle relazioni sociali. Per frenare la diffusione del virus, il 16 marzo 2020, il governo svizzero ha proclamato la situazione «straordinaria» ai sensi della legge sulle epidemie. Il Consiglio federale ha così potuto ordinare tutta una serie di

provvedimenti inediti tra cui un semiconfinamento generalizzato della popolazione. Da un giorno all'altro, tutte le scuole sono state chiuse, mentre le strutture di custodia complementari alla famiglia e gli asili nido hanno garantito un'offerta minima di emergenza unicamente a chi svolgeva determinate professioni. Durante le loro giornate lavorative moltissimi genitori attivi professionalmente sono stati costretti di punto in bianco a fare le veci di educatori e docenti dei loro figli senza poter ricorrere all'aiuto dei nonni considerati persone a rischio. Alle aziende e a tutte le persone attive che ne avevano la possibilità è stato fortemente consigliato il telelavoro. Queste circostanze straordinarie hanno creato grandi problemi organizzativi tra attività professionale e lavoro familiare e domestico. In molte famiglie, i genitori hanno dovuto lavorare la sera e nel fine settimana. Parallelamente, la situazione ha impresso un'accelerazione straordinaria all'utilizzo di strumenti digitali per lavorare, comunicare, ordinare la spesa per corrispondenza o, nel caso di bambini scolarizzati e studenti, continuare a seguire le lezioni. Prima del 16 marzo, solo il 5.2 per cento delle persone attive e occupate utilizzava il telelavoro[3]. Un mese dopo, il 32 per cento di tutta la popolazione attiva lavorava a distanza.[4]

Il telelavoro è spesso presentato, un po' frettolosamente, come la soluzione ideale per meglio conciliare attività professionale e vita familiare, ma non tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori con bambini piccoli e/o in età di scuola dell'obbligo possono praticarlo, anche se il loro settore di attività glielo consentirebbe. La possibilità di lavorare a distanza non si riduce a pure questioni tecniche o logistiche, anzi. In circostanze normali, la Segreteria di Stato dell'economia SECO raccomanda di stabilire in una convenzione diversi aspetti importanti che regolano il telelavoro come la disponibilità, il tempo di risposta, il comportamento da tenere in caso di interruzioni della comunicazione o il trattamento di dati sensibili. Non è affatto certo che tutte le aziende che si sono avvalse del telelavoro abbiamo provveduto a regolamentare questi aspetti durante la crisi.

Il ricorso massiccio e improvviso a questa nuova organizzazione del lavoro ha senz'altro avuto ricadute positive sulle famiglie (meno tempo trascorso nei mezzi di trasporto, più tempo trascorso in famiglia), ma non è stato privo di conseguenze negative. Il confinamento tra le mura domestiche combinato con un avvicendamento repentino e spesso caotico di attività professionale, custodia dei figli e/o didattica scolastica, faccende domestiche e mansioni familiari può fungere da miccia per la violenza domestica a scapito principalmente di donne e bambini. Questo fenomeno, osservato in numerosi Paesi,[5] ha spinto la Svizzera a creare una task force ad hoc composta da rappresentanti della Confederazione e dei Cantoni.[6] Per il momento (estate 2020), la situazione nel nostro Paese non sembra così drammatica come in quelli vicini.

Uno studio qualitativo dovrà evidenziare gli effetti positivi e negativi del telelavoro – anche in un contesto di crisi come quello attuale – sulla salute, la qualità di vita, l'equilibrio tra lavoro e vita privata dei lavoratori, delle lavoratrici e delle loro famiglie, e fornire così indicazioni utili per il futuro.

La pandemia da COVID-19 rafforzerà la divisione di genere dei compiti?

Oltre a sollevare la questione della ripartizione del tempo tra lavoro, vita familiare, faccende domestiche, custodia e insegnamento – ripartizione che si rivela estremamente ardua per molti genitori giovani entrambi attivi – il semiconfinamento avrà sicuramente altre ripercussioni inattese che, questo è l'auspicio, potrebbero anche riguardare la ripartizione «tradizionale» dei compiti domestici e familiari.

La «scelta» del tempo parziale è spesso una trappola.

Le attività basate sui contatti umani sono indispensabili al futuro mondo digitalizzato: oggi sono complementari, domani saranno imprescindibili.

Con il confinamento – sintetizza la filosofa femminista francese Camille Froidevaux-Metterie – gli uomini affrontano ciò che hanno a lungo schivato: le faccende domestiche.[7] Quelli con una professione che glielo permetteva hanno trascorso diverse settimane di fila a casa e hanno quanto meno potuto «vedere» cosa comporta il lavoro domestico e familiare, e si spera, ne hanno anche partecipato. Probabilmente le prese di coscienza sono state numerose.

Inizialmente si sperava che le cose sarebbero davvero cambiate all'interno delle famiglie e della società. Purtroppo i primi studi indicano che non assisteremo a una dinamica di decostruzione della divisione di genere dei compiti (Froidevaux-Metterie). Al contrario, la crisi sanitaria del 2020 sembra aver rafforzato la disuguaglianza nella ripartizione delle mansioni domestiche e familiari in seno alle famiglie in cui entrambi i genitori lavorano. Ciò è quanto già si evince dalla forte diminuzione delle pubblicazioni accademiche e delle ricerche realizzate da donne, alla quale si contrappone l'aumento di quelle prodotte da uomini.[8] Naturalmente è troppo presto per un giudizio definitivo: per formularlo servono indagini approfondite.

Traduzione: Sandra Verzasconi Catalano

Valérie Borioli Sandoz, licenziata in lettere, è membro della Direzione e responsabile della politica dell'uguaglianza presso Travail.Suisse. Dirige la Comunità di interesse Familiari curanti CIFC ed è l'autrice dei siti www.mamagenda.ch e www.info-workcare.ch il cui scopo è facilitare la conciliabilità di genitorialità, lavoro di cura e attività retribuita di uomini e donne.

Note

1 Travail.Suisse: Coup de projecteur sur la numérisation – Une base de discussion. Settembre 2019. (www.travail-suisse.ch/fr/travail/2019-09-14/faconner-la-numerisation-dans-le-sens-voulu-par-les-travailleurs-et)

2 Le Temps, Anouch Seydtaghia: Et si l'intelligence artificielle était déjà hors de contrôle? 8 gennaio 2018. www.letemps.ch/economie/lintelligence-artificielle-etait-deja-controle

3 Ufficio federale di statistica: Enquête suisse sur la population active. Télétravail à domicile 2001–2018. www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/culture-medias-societe-information-sport/societe-information/indicateurs-generaux/economie-nationale/teletravail.html

4 SRG SSR, Sotomo: Die Schweiz und die Corona-Krise. Monitoring der Bevölkerung. 7 aprile 2020. https://sotomo.ch/site/wp-content/uploads/2020/04/SRG_sotomo_Monitoring_Coronakrise_W2.pdf

5 NZZ: Wenn die Ausgangssperre zum Albtraum wird – in vielen Ländern nimmt die häusliche Gewalt zu. 7 aprile 2020. www.nzz.ch/international/coronavirus-mit-der-ausgangssperre-nimmt-die-haeusliche-gewalt-zu-ld.1550977

6 Comunicato stampa del Dipartimento federale dell'interno: La protezione dalla violenza domestica è garantita anche in tempi di coronavirus. 23 marzo 2020. www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-78545.html

7 Usbek & Rica, intervista a Camille Froidevaux-Metterie: Avec le confinement les hommes affrontent ce qu'ils ont longtemps esquivé, les tâches domestiques. 12 aprile 2020. https://usbeketrica.com/article/avec-le-confinement-les-hommes-affrontent-ce-qu-ils-ont-longtemps-esquive-les-taches-domestiques

8 The Lily (The Washington Post), Caroline Kitchener: Women academics seem to be submitting fewer papers during coronavirus. 'Never seen anything like it,' says one editor. 24 aprile 2020. www.thelily.com/women-academics-seem-to-be-submitting-fewer-papers-during-coronavirus-never-seen-anything-like-it-says-one-editor

Welche Rolle kommt der Bildung zu?

Mit der Digitalisierung verändern sich herkömmliche Berufsbilder und zahlreiche Tätigkeiten fallen weg. Neue Kompetenzen sind gefordert. Der Bildung kommt in diesem Transformationsprozess eine wichtige Rolle zu. Die EKF hat bei den drei Expertinnen Cäcilia Märki, Christine Davatz und Cesla Amarelle (vgl. S. 46) nachgefragt, was das konkret aus Geschlechterperspektive bedeutet. Sie haben unsere Fragen schriftlich beantwortet.

5 Fragen an die Bildungsexpertinnen Cäcilia Märki und Christine Davatz

Cäcilia Märki,
Leiterin des Bereichs Grundkompetenzen beim Schweizerischen Verband für Weiterbildung SVEB

Christine Davatz,
Vize-Direktorin des Schweizerischen Gewerbeverbandes

Eine Mehrheit der Studien geht heute davon aus, dass mit der Digitalisierung zahlreiche Berufsfelder respektive Tätigkeiten wegfallen werden. Was sind Ihrer Meinung nach Chancen und Risiken dieser Entwicklung insbesondere aus Geschlechterperspektive?

Cäcilia Märki Die Berufsfelder verändern sich stark im Zuge der Digitalisierung und Automatisierung. Manche fallen weg, manche entstehen neu. Frauen und Männer sind davon unterschiedlich betroffen. Dies variiert auch je nach Qualifikation. Der Grund dafür liegt im Arbeitsmarkt, welcher geschlechtsspezifisch segregiert ist. Frauen leisten den Löwenanteil der unbezahlten Care- und Hausarbeit. Internationale Studien kommen zum Schluss, dass Frauen überdurchschnittlich in Berufen mit dem höchsten und dem tiefsten Automatisierungsrisiko tätig sind. Diese Digitalisierung liegt nicht vor uns, wir sind bereits mitten drin.
Auf der einen Seite arbeiten Frauen z.B. häufiger als Betreuerin für Kinder, Kranke und ältere Menschen oder als Lehrerin. Diese Berufe sind aufgrund eines geringen Anteils an Routinetätigkeiten und hohen Anforderungen an die emotionale Interaktion von der Digitalisierung weniger stark betroffen. Es wird erwartet, dass die Arbeitsplätze in diesen Berufen aufgrund der Alterung der Gesellschaft zunehmen. Offen ist, wie sich die Qualität dieser Arbeitsplätze gestalten wird. Das heisst, wie sich Lohnhöhe und damit die Möglichkeit zur Existenzsicherung, die Flexibilisierung und die soziale Absicherung entwickeln. Künftig werden immer mehr Tätigkeiten durch digitale Prozesse und Maschinen aus dem Bereich des «ambient assisted living[1]» unterstützt werden. Dafür sind neue Skills nötig, die erworben werden müssen. Das beinhaltet Chancen, die aber gezielt genutzt werden müssen.
Auf der anderen Seite sind Frauen von den Veränderungen im Einzelhandel und bei den Büroberufen überdurchschnittlich betroffen. Hier verändern sich die Tätigkeiten jetzt schon markant, werden substituiert oder ausgelagert. In beiden Bereichen vermute ich, dass die Covid-19-Pandemie diese Prozesse beschleunigt und verlorene Stellen nicht mehr zurückkommen. Der Zuwachs des Online-Handels kann dazu beitragen, dass neue Stellen entstehen, ihre Qualität ist jedoch fraglich.

«Die Anforderungen an die Berufsleute verändern sich unabhängig vom Geschlecht.»

Christine Davatz

Christine Davatz Berufe haben sich seit jeher entsprechend der technologischen Entwicklung verändert und den wirtschaftlichen Bedürfnissen angepasst. Die Digitalisierung ist nur ein weiterer Schritt in diese Richtung. Meines Erachtens werden Berufsfelder oder Tätigkeiten nicht gänzlich wegfallen, aber sie werden sich verändern. Dementsprechend verändern sich auch die Anforderungen an die Berufsleute unabhängig vom Geschlecht – egal also, ob Mann oder Frau. Dies bedeutet, dass bei der Berufswahl, der Grundausbildung und der Weiterbildung nach wie vor Eignung und Neigung im Vordergrund stehen sollten, und hier in erster Linie Offenheit und Interesse gegenüber neuen Entwicklungen gefragt ist.

Inwiefern muss sich die Bildungslandschaft in der Schweiz verändern, um den Anforderungen einer digitalisierten Wirtschaft und Gesellschaft gerecht zu werden? Wo sehen sie den grössten Handlungsbedarf?

Cäcilia Märki Handlungsbedarf sehe ich beim Umdenken der Menschen und der Politik. Der Zusammenhang zwischen dem Bildungserfolg der Eltern und jener der Kinder ist immens. Der Platz am Gabentisch der Aus- und Weiterbildung wird schon sehr früh zugewiesen. Das ist später nur schwer aufzuholen. Das Postulat der Selbstverantwortung für die Weiterbildung wirkt angesichts dessen schal. Wenn nicht systematisch gegengesteuert wird, werden sich die Ungleichheiten in einer digitalisierten Wirtschaft und Gesellschaft verstärken.

Christine Davatz Die Berufsbildung ist fest in der Praxis verankert, entsprechend passt sie sich ständig an. Wenn sich ein Beruf nicht weiterentwickelt, ist er schnell weg vom Markt. Unsere Forderung zielt deshalb primär auf den rein schulischen Bildungsweg. Hier müssen die Grundkompetenzen im digitalen Bereich ebenfalls – dem Alter entsprechend – vermittelt werden. Dies bedingt entsprechende Anpassungen bei der Ausbildung der Lehrpersonen.

Heute sind es vor allem vollzeitbeschäftigte, gut ausgebildete Erwerbstätige, welche Weiterbildungen absolvieren. In diesem Segment sind Männer überdurchschnittlich vertreten. Heisst das, Frauen werden von der Entwicklung abgehängt?

Cäcilia Märki Das Risiko, vom Zugang zu Weiterbildung zunehmend abgehängt zu werden, ist real. Wer im Tieflohnsektor arbeitet oder prekär beschäftigt ist und zusätzlich unbezahlte Care-Arbeit leistet, hat jetzt schon einen stark erschwerten Zugang zu Weiterbildung. Generell unterstützt die Digitalisierung jedoch flexible Formen des Lernens und der Weiterbildung. Der Bedarf nach kürzeren und arbeitsplatznahen Angeboten steigt. Das kann eine Chance sein, auch für Frauen, wenn die Möglichkeit besteht, erworbene Kompetenzen anerkennen und anrechnen zu lassen und so auch formale Qualifikationen erreichen zu können. Insbesondere Frauen ohne Berufsabschluss sind auf niederschwellige Möglichkeiten angewiesen, die den Einstieg ins Lernen und in die Nachholbildung gezielt unterstützen. Nur so können sie trotz Mehrfachbelastungen erfolgreich sein.

Christine Davatz Es stimmt, dass sich gut Ausgebildete und Vollzeitbeschäftigte häufiger weiterbilden. Unter den Erwerbstätigen gibt es aber bezüglich Weiterbildungen keine Differenz zwischen Frauen und Männern. Gemäss Statistik bilden sich gleich viele erwerbstätige Frauen wie Männer weiter, nämlich 71 Prozent. Betrachtet man Weiterbildungen nach dem Sekundarstufe II-Abschluss, bilden sich gar mehr Frauen (61 Prozent) weiter als Männer (58 Prozent).

Heute ist der Arbeitsmarkt stark geschlechtersegregiert. Frauen arbeiten häufiger als Männer in prekären, schlecht bezahlten Jobs, während Männer bei den hohen Löhnen übervertreten sind. Sehen Sie als Bildungsexpertin in der Digitalisierung Potenzial, diese Ungleichheit zu verändern?

Cäcilia Märki Mein Hauptaugenmerk liegt auf Männern und Frauen mit keinen oder geringen Qualifikationen, die auch in den Grundkompetenzen wie Lesen, Schreiben und Rechnen Mühe haben, von den digitalen Grundkompetenzen ganz zu schweigen. Die Digitalisierung bietet dort Chancen, wo Lernangebote entwickelt werden, die einen niederschwelligen Zugang zum Lernen ermöglichen. Diese müssen bezahlbar sein und in den dichten Alltag vieler Frauen passen. Wenn Lernangebote einen Nutzen für den Alltag bringen, gemeinsames Lernen in einer Gruppe ermöglichen und gleichzeitig auch das selbstständige und selbstorganisierte Lernen an beliebigen Orten und zu jeder Zeit begünstigen, dann sehe ich ein Potenzial in der Digitalisierung. Weiterbildungs-Angebote sollten klassische Unterrichtsmethoden zudem mit mobilen Lernmethoden kombinieren, welche mit dem Mobiltelefon erledigt werden können. Denn Frauen verfügen am ehesten über ein Handy als digitales Hilfsmittel. Damit die Digitalisierung den Frauen nützt, bräuchten wir aber in erster Linie gendersensitive Daten, die die Lebensrealitäten und Bedürfnisse von Frauen korrekt abbilden. Diese fehlen

«Der Platz am Gabentisch der Aus- und Weiterbildung wird schon sehr früh zugewiesen.»

Cäcilia Märki

heute. Die Datenlage ist lückenhaft. Derzeit sehe ich deshalb mehr Risiken als Chancen für Frauen, z.B. durch Algorithmen, die bestehende Ungleichheiten perpetuieren und zementieren. Hier müssen sich Frauen viel stärker einbringen, um weitere Nachteile zu verhindern

«Wenn sich ein Beruf nicht weiterentwickelt, ist er schnell weg vom Markt.»

Christine Davatz

Christine Davatz Das ist abhängig vom Segment, welches man betrachtet. Für die KMU stimmt die Aussage nicht. Eine Studie der Universität St. Gallen zur Bedeutung und Positionierung von Frauen in KMU zeigt, dass im Jahr 2017 61 Prozent aller Frauen Teilzeit gearbeitet haben. Diese Wahl steht ihnen in der Regel offen. Den Arbeitsmarkt darauf zu reduzieren, dass Frauen häufig in schlecht bezahlten Jobs arbeiten, greift deshalb zu kurz. So geht gerne vergessen, dass in rund einem Drittel aller KMU in der Schweiz die Unternehmensleitung oder Vorgesetztenfunktionen mit Frauen besetzt sind, und dort sind die Löhne wohl gleich hoch wie die der Männer.

Was müsste geschehen, damit Frauen zu den Gewinnerinnen der Digitalisierung werden?

Cäcilia Märki Schwierige Frage! Ich würde in Zeiten der Corona-Krise damit anfangen, die «systemrelevanten» Beschäftigten, viele davon Frauen, nicht nur zu beklatschen, sondern systematisch ihrer Bedeutung entsprechend aufzuwerten bezüglich Bezahlung, Arbeitsqualität, umfassende Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und Wertschätzung!

Christine Davatz Das allerwichtigste wäre, die Berufsorientierung bereits ab der vierten Klasse (6. Klasse gemäss HarmoS) in der Schule obligatorisch durchzuführen. Jedes Kind, egal ob Mädchen oder Knabe, sollte seine Berufs- oder Studienwahl mit einer professionellen Standortbestimmung und einem Laufbahnportfolio, treffen können. Zusätzlich braucht es am Ende der Sekundarstufe II – egal ob Gymnasium oder Berufslehre – eine erneute Laufbahnorientierung, damit der weitere Berufsweg bewusster angegangen werden kann. Offenheit gegenüber Technik und Digitalisierung kann hier nur helfen.

Die Fragen stellten Eva Granwehr und Bettina Fredrich (EKF).

Anmerkung

1 Ambiant Assisted Living ist ein Sammelbegriff für verschiedene, zumeist digitale Produkte und Dienstleistungen, welche die Selbstständigkeit älterer und behinderter Menschen im Alltag unterstützen.

«Die Digitalisierung ist auch eine soziale Revolution»

Cesla Amarelle ist Waadtländer Regierungsrätin (SP) und Direktorin für Bildung, Jugend und Kultur. Sie äussert sich im Interview aus kantonaler Perspektive zu Digitalisierung und Geschlecht.

In den letzten Wochen hat die Corona-Krise unser Berufs- und Privatleben stark beeinflusst und verändert. Wie haben Sie als Bildungspolitikerin diese Zeit erlebt?

Ich habe sie als sehr intensiv erlebt. Die Tage waren lang und die Nächte kurz, doch ich glaube, das Waadtländer Bildungssystem hat diese aussergewöhnliche Gesundheitskrise dank der Mobilisierung aller Akteure gut bewältigt. Die Sorge um die Gesundheit der Schülerinnen und Schüler sowie der Lehrpersonen stand immer im Zentrum. Erst als diese gewährleistet war, konnten wir uns auf die pädagogischen Ziele konzentrieren: die Auswirkungen der Krise auf die Chancengleichheit und auf die Ausbildung der jungen Waadtländerinnen und Waadtländer möglichst gering zu halten.

In der ganzen Schweiz haben die Schulen auf Fernunterricht umgestellt. Zahlreiche Kinder haben zuhause am Computer gelernt. Man spricht auch von einem Digitalisierungsschub an den Schulen. Wie beurteilen Sie diese Entwicklung? Haben Sie im Kanton Waadt bereits erste Analysen dazu gemacht? Und beobachten Sie unterschiedliche Auswirkungen auf Jungen und Mädchen?

Wir analysieren die Geschehnisse gerade mithilfe von zwei Untersuchungen: einer Befragung der Lehrpersonen durch die EPFL und einer Umfrage der PH bei den Familien. Die ersten Ergebnisse werden in den nächsten Wochen vorliegen und uns erlauben, Lehren zu ziehen.[1] Allerdings gibt es zum jetzigen Zeitpunkt keine Hinweise auf Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen. Am offensichtlichsten sind aber sicher sozioökonomische Faktoren. Auf diese Ungleichheit haben wir uns konzentriert. Wie Sie erwähnen, basiert der Fernunterricht im Wesentlichen auf Informatik-Tools. Damit er funktioniert, muss jede Familie über geeignete Geräte und einen Arbeitsplatz verfügen sowie die nötige Begleitung erhalten. Tausende Familien besassen aber keine ausreichende Ausstattung. Deshalb stellten wir Computer und eine persönliche Betreuung zur Verfügung, damit die Schülerinnen und Schüler am Fernunterricht teilnehmen konnten.

Aus Sicht der Geschlechtergleichstellung lag die Herausforderung in meinen Augen eher bei den Lehrpersonen. Der Lehrkörper im Kanton besteht mehrheitlich aus Frauen. Sie waren es, die den Aufbau des Fernunterrichts und manchmal auch die schulische Betreuung organisieren mussten. Und das neben ihren familiären Aufgaben wie Kinderbetreuung und Hausarbeit, die noch immer viel häufiger von ihnen als von den Männern übernommen werden. Vor diesem Hintergrund schätze ich das vorbildliche Engagement der Lehrer – und ganz besonders der Lehrerinnen – im ganzen Kanton.

«In der Waadt finden sich unter den über 1000 Lernenden in 10 technischen Berufen rund 50 Frauen.»

Das Geschlecht spielt bei der Berufswahl noch immer eine entscheidende Rolle: In der Informatik sind die Jungen allgemein übervertreten. Mädchen hingegen tendieren weniger zu technischen Berufen. Was müsste aus Ihrer Sicht dagegen unternommen werden? Was hat der Kanton Waadt in diesem Bereich getan?

Ich gebe Ihnen ein Beispiel aus dem Kanton Waadt. Unter den über 1000 Lernenden in 10 technischen Berufen hat es rund 50 Frauen. Dieser tiefe Frauenanteil verändert sich kaum. Man kann also klar sagen: Berufe haben immer noch ein Geschlecht. Das führt zu zahlreichen Problemen: So sind Frauenberufe beispielsweise oft schlecht bezahlt und Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern bleibt auch fast vierzig Jahre nach ihrer Ver-

ankerung in der Bundesverfassung noch immer ein frommer Wunsch. Zudem droht sich der Graben zwischen den Geschlechtern noch zu vertiefen, weil Frauen in den relevanten Berufen der digitalen Transformation nicht ausreichend vertreten sind. Um den Frauenanteil in diesen Berufen zu erhöhen, muss man früh intervenieren und günstige Rahmenbedingungen für Mädchen schaffen. Es geht darum, sie und ihr Umfeld davon zu überzeugen, dass es legitim ist, wenn sie sich für Technik interessieren. Mein Departement hat deshalb freiwillige Kurse im Bereich Technik ausschliesslich für Mädchen angeboten, die von der EPFL und der kantonalen Hochschule für Ingenieurwesen und Management HEIG-VD durchgeführt wurden. Mit durchschlagendem Erfolg! Am Zukunftstag «Mädchen-Informatik-Los!» werden separate Workshops für die Schülerinnen und Schüler angeboten. Während eines ganzen Tages nehmen zahlreiche Mädchen am Workshop «Women in Science» teil und entdecken die Berufe der Ingenieurin und der Informatikerin. Die Jungen hingegen befassen sich mit der Modewelt, der Kinderbetreuung oder der Krankenpflege. Die EPFL hat ausserdem Sommercamps speziell für Mädchen eingerichtet, um ihnen die technischen Berufe näherzubringen.

Diese Initiativen sind sicher nützlich, aber sie reichen nicht. Bisher sehen wir noch keine Veränderung bei der Wahl der nachobligatorischen Bildung: Im Gymnasium wird der Schwerpunkt Mathematik/Physik zu drei Vierteln von jungen Männern gewählt, ein Abstand, der im Übergang von der obligatorischen zur nachobligatorischen Ausbildung noch grösser wird. Es ist also nicht nur schwierig, Mädchen für eine naturwissenschaftliche Ausbildung zu gewinnen, sondern auch, sie dort zu behalten. Man könnte versucht sein, die Zeit für sich arbeiten zu lassen, auf die Fortschritte der Geschlechtergleichstellung im Verlauf des 20. Jahrhunderts zu vertrauen, und anzunehmen, dass die Unterschiede auf «natürlichem» Weg verschwinden werden. Doch diese positivistische Haltung verkennt, welch grosse Anstrengungen nötig waren, um diese Fortschritte zu erreichen. Im Bereich der Technik wird sie zudem von den Tatsachen widerlegt. In den 80er-Jahren wählten Frauen häufiger Informatik als eine andere technische Ausbildung. Doch seit den 90er-Jahren sinkt ihr Anteil wieder. In Frankreich halbierte sich der Frauenanteil im Informatikstudium von Anfang der 80er-Jahre bis in die 2010er-Jahre. An der EPFL machten Frauen 2008 15 Prozent der Masterstudierenden aus, 2017 waren es noch 12 Prozent. Dieser Rückgang ist ein direkter Ausdruck der Hürden, die Mädchen in manchen Berufen überwinden müssen. Er erklärt sich einerseits dadurch, wie sich das Bild des Berufs in der Populärkultur und damit in der öffentlichen Meinung verändert hat, anderseits durch die Tatsache, dass der Bereich wirtschaftlich immer bedeutender wurde, was sehr oft mit einem Rückgang des Frauenanteils in der betreffenden Branche einhergeht.

«Es gibt die Tendenz, dass Bereiche, die an Bedeutung gewinnen, männlicher werden.»

Denken Sie als Verantwortliche für Bildungspolitik, dass die Digitalisierung mehr Gleichheit zwischen den Geschlechtern bringt? Wo sehen Sie jenseits der obligatorischen Schule solche Ansätze?

Wie erwähnt, gibt es die Tendenz, dass Bereiche, die an Bedeutung gewinnen, männlicher werden. Daher muss die Politik angesichts der zunehmenden Digitalisierung gezielt Gegensteuer geben. Dazu müssen ganz verschiedene Akteure mobilisiert werden, namentlich die Hochschulen, welche die jungen Menschen für die Berufe der digitalen Transformation ausbilden. Sie ergreifen zwar Massnahmen zur Unterstützung ihrer Studentinnen, doch um tatsächlich etwas zu bewirken, müssen sie bereits bei der Berufswahl ansetzen. In dieser Hinsicht sind die zahlreichen Projekte in Zusammenarbeit mit der obligatorischen Schule sehr zu begrüssen.

Die Digitalisierung ist eine technologische Revolution. Als solche hat sie weder positive noch negative Auswirkungen auf die Geschlechtergleichstellung. Aber sie ist auch eine soziale Revolution und als solche widerspiegelt, ja verstärkt sie die Ungleichheiten in unserer Gesellschaft. Diese Erkenntnis sollte uns alarmieren, aber sie darf uns nicht entmutigen. Der Erfolg der Initiativen meines Departements zeigt, dass Mädchen an technischen Berufen interessiert sind. Wir müssen hartnäckig weiter darauf hinarbeiten, dass sie ihren Fähigkeiten entsprechend Zugang dazu bekommen.

Übersetzung: Katharina Belser

Das Interview wurde schriftlich geführt. Die Fragen stellten Eva Granwehr und Bettina Fredrich (EKF).

Anmerkung

1 Das Interview fand im Juni 2020 statt.

Quel rôle pour la formation?

La transition numérique opère des changements dans les profils professionnels traditionnels et de nombreuses activités deviennent obsolètes. De nouvelles compétences sont requises. La formation a un rôle essentiel à jouer dans ce processus. La CFQF a interrogé Cäcilia Märki, Christine Davatz et Cesla Amarelle (voir p. 52), trois spécialistes de la formation, sur les implications concrètes de cette évolution dans une perspective de genre. Elles ont répondu à nos questions par écrit.

Cinq questions aux spécialistes de la formation Cäcilia Märki et Christine Davatz

Cäcilia Märki,
responsable du domaine des compétences de base à la Fédération suisse pour la formation continue FSEA

Christine Davatz,
vice-directrice de l'Union suisse des arts et métiers (USAM), présidente de Femmes PME Suisse

Selon une majorité d'études, la transformation numérique rendra obsolètes un grand nombre d'activités ou de champs d'activité professionnels. Quels sont à votre avis les opportunités et les risques que recèle cette évolution, en particulier dans une perspective de genre?

Cecilia Märki Sous l'effet de la transformation numérique et de l'automatisation, les activités professionnelles changent en profondeur: beaucoup disparaissent tandis que d'autres apparaissent. Ce phénomène nous impacte manière différente selon que nous sommes une femme ou un homme et selon notre niveau de qualification. En effet, le marché de l'emploi connaît une ségrégation sexuée. Les femmes fournissent l'essentiel du travail de soin et du travail domestique non rémunéré. Des études internationales concluent que les femmes sont surreprésentées dans les métiers où le risque d'automatisation est très élevé ou, inversement, très faible. Or, la transformation numérique n'est pas devant nous; nous sommes déjà en plein dedans.

«En matière de formation et de perfectionnement, certains sont mieux dotés que d'autres dès le départ.»

Cäcilia Märki

D'un côté, les femmes sont particulièrement présentes dans l'enseignement ou la prise en charge des enfants, des malades et des personnes âgées. Ce sont des domaines qui offrent moins de prise à la transformation numérique car ils comportent peu d'activités répétitives et sont très complexes sur le plan des interactions émotionnelles. Le nombre d'emplois dans ces domaines devrait augmenter en raison du vieillissement de la population. En revanche, il est difficile de prédire comment la qualité de ces emplois évoluera, c'est-à-dire le niveau des salaires (et donc la possibilité de subvenir à ses besoins), la flexibilité et la protection sociale. De plus en plus d'activités s'appuieront sur des processus et des machines numériques d'assistance à l'autonomie à domicile[1]. Cette évolution ouvre des perspectives, mais il faudra les exploiter de manière ciblée.

D'un autre côté, les femmes sont davantage touchées que les hommes par les changements dans le commerce de détail et les emplois de bureau. Dans ces métiers, les activités subissent déjà des transformations majeures, sont remplacées ou sont externalisées. Je présume que la pandémie de Covid-19 accélèrera ces processus dans les deux domaines et que les emplois qui ont été perdus le seront définitivement. La croissance du commerce en ligne peut créer de nouveaux emplois, mais leur qualité est sujette à caution.

Christine Davatz Les métiers évoluent avec le progrès technique et s'adaptent aux besoins économiques depuis toujours. La transformation numérique n'est qu'une nouvelle étape dans cette évolution. Je ne pense pas que des activités ou des champs professionnels entiers vont devenir obsolètes, mais ils vont se transformer. Et les exigences à remplir par les personnes actives dans ces champs professionnels se transformeront aussi, peu importe que ce soit des hommes ou des femmes. Cela signifie que les aptitudes et les goûts doivent conserver leur importance dans l'orientation professionnelle, la formation de base et le perfectionnement, et qu'il faut avant tout faire preuve d'ouverture et de curiosité envers les nouvelles évolutions.

Dans quelle mesure le paysage éducatif suisse doit-il évoluer pour répondre aux nouvelles exigences d'une économie et d'une société numériques? Selon vous, où faut-il agir en priorité?

Cecilia Märki À mon avis, il faut avant tout faire évoluer les mentalités, dans la population comme dans les milieux politiques. La réussite des enfants tout au long de leur parcours de formation est intimement liée à celle de leurs parents avant eux. Certains sont mieux dotés que d'autres dès le départ, et le retard ne se rattrape que difficilement par la suite. Face à ce

constat, le postulat de la responsabilité individuelle dans la formation continue sonne creux. Si on ne lutte pas systématiquement contre les inégalités, celles-ci se renforceront dans une économie et une société numériques.

Christine Davatz La formation professionnelle est fortement ancrée dans la pratique; elle s'adapte donc en permanence. Les métiers qui ne s'adaptent pas se retrouvent vite hors course. Nos demandes visent donc surtout les formations purement scolaires: il faut y enseigner les compétences de base dans le domaine du numérique. Cela implique d'adapter la formation des enseignants et enseignantes.

«Les exigences à remplir par les personnes actives se transforment, peu importe le sexe.»

Christine Davatz

À l'heure actuelle, ce sont surtout les personnes ayant une activité professionnelle à plein temps et un bon niveau d'éducation qui suivent des formations continues, un segment dans lequel les hommes sont surreprésentés. Est-ce à dire que les femmes sont exclues du changement?

Cecilia Märki Le risque d'une exclusion croissante de la formation continue est bel et bien réel. Les personnes qui ont un travail à bas salaire ou un emploi précaire et qui, de surcroît, fournissent un travail de soin ont aujourd'hui déjà beaucoup plus de mal à accéder à la formation continue.
Cependant, le numérique apporte de manière générale un soutien aux formes flexibles d'apprentissage et de formation continue. La demande d'offres de plus courte durée et plus en lien avec l'emploi occupé est en hausse. Il peut y avoir là une opportunité, y compris pour les femmes, si cela permet de faire reconnaître et créditer les compétences acquises afin d'obtenir des qualifications formelles. Les femmes sans diplôme professionnel ont particulièrement besoin de possibilités à bas seuil pour valider leurs acquis et accéder ainsi à des apprentissages et des formations de rattrapage. C'est souvent le seul moyen pour elles de réussir malgré leurs multiples casquettes.

Christine Davatz Il est vrai que les personnes ayant une bonne formation et travaillant à temps plein se forment plus souvent. Mais il n'y a pas de différences entre les femmes et les hommes au niveau de la population active. Selon les statistiques, la proportion de femmes exerçant une activité professionnelle qui continuent de se former est identique à celle des hommes dans le même cas, à savoir 71 %. Si l'on considère les formations continues après un diplôme du degré secondaire II, les femmes sont même plus nombreuses que les hommes en chiffres relatifs (61 % contre 58 %).

Le marché du travail connaît actuellement une forte ségrégation sexuée. Les femmes occupent plus souvent que les hommes des emplois précaires mal rémunérés tandis que les hommes sont surreprésentés dans les hauts salaires. En tant que spécialiste de la formation, pensez-vous que la transformation numérique ait le potentiel de faire évoluer cette situation inégalitaire?

Cecilia Märki Je m'intéresse surtout aux hommes et aux femmes peu ou pas qualifiés qui maîtrisent mal les compétences élémentaires comme la lecture, l'écriture et le calcul, sans parler des compétences élémentaires dans le domaine du numérique. La transformation numérique peut être une source d'opportunités si l'on développe des offres à bas seuil permettant de se former. Ces offres doivent être abordables et pouvoir s'insérer dans l'emploi du temps très chargé de nombreuses femmes. Si les offres d'apprentissage apportent un

bénéfice au quotidien, permettent d'apprendre en groupe et favorisent en même temps un apprentissage autonome en tout lieu et à tout moment, alors la transformation numérique peut offrir un certain potentiel pour les femmes, pour autant qu'elles disposent d'outils numériques, le plus souvent d'un smartphone personnel. Il faut donc des offres de formation continue qui combinent les méthodes d'enseignement classiques avec des méthodes modernes, c'est-à-dire essentiellement mobiles.

Mais pour que la transformation numérique puisse apporter un bénéfice aux femmes, il faut avant tout disposer de données sensibles à la dimension du genre, qui décrivent correctement leurs réalités et leurs besoins. Or, ce n'est actuellement pas le cas. C'est pourquoi les risques l'emportent à mon avis sur les bénéfices pour les femmes, par exemple avec des algorithmes qui perpétuent et cimentent les inégalités existantes. Il faut que les femmes fassent entendre leur voix bien plus fortement pour éviter de nouvelles discriminations.

Christine Davatz Cela dépend du segment que l'on considère. Si vous prenez les PME, cette affirmation n'est pas exacte. Une étude de l'Université de Saint-Gall sur l'importance et la position des femmes dans les PME a établi qu'en 2017, 61 % des femmes travaillaient à temps partiel. En règle générale, c'est un choix qui leur est offert. Dire que les femmes ont souvent des emplois mal payés donne une vision réductrice du marché du travail. Elle passe sous silence le fait qu'un tiers des PME suisses sont dirigées par des femmes ou ont des femmes dans leur management, avec des salaires égaux à ceux des hommes.

Que faudrait-il pour que les femmes soient gagnantes dans la transformation numérique?

«Si on ne lutte pas systématiquement contre les inégalités, elles se renforceront dans une économie et une société numériques.»

Cäcilia Märki

Cecilia Märki Difficile question! En cette période de crise du coronavirus, je commencerais par m'intéresser aux emplois dits «d'importance systémique», c'est-à-dire nécessaires pour le bon fonctionnement du système, dont beaucoup sont occupés par des femmes. Il ne faut pas se contenter de les applaudir, mais les revaloriser conformément à leur importance en augmentant les salaires, en améliorant les conditions de travail, en mettant en place des possibilités de formation et de perfectionnement et en leur accordant de l'estime!

Christine Davatz En tout premier lieu, il faudrait que l'orientation professionnelle ait lieu obligatoirement à l'école dès la quatrième année (6e HarmoS). Chaque élève, garçon comme fille, devrait pouvoir choisir sa voie professionnelle ou sa filière d'étude après avoir fait un bilan professionnel et construit un portfolio de choix professionnel. L'opération devrait être renouvelée à l'issue du degré secondaire II, que les élèves optent pour le gymnase ou pour une formation professionnelle, afin qu'ils abordent cette nouvelle étape en connaissance de cause. L'ouverture à la technique et au numérique ne peut qu'être un atout.

Traduction: Catherine Kugler

Entretiens écrits menés par Eva Granwehr et Bettina Fredrich (CFQF).

Note

1 L'assistance à l'autonomie à domicile est un concept générique désignant les produits et les services numériques apportant une aide aux personnes âgées et handicapées pour améliorer leur autonomie dans la vie quotidienne.

«La transition numérique est aussi une révolution sociale»

Entretien avec Cesla Amarelle, conseillère d'État vaudoise (PS)

La cheffe du Département vaudois de la formation, de la jeunesse et de la culture évoque les enjeux de la transformation numérique pour l'égalité des sexes du point de vue de son canton

La crise du COVID-19 a fortement impacté et transformé nos vies professionnelles et privées au cours des dernières semaines. Comment avez-vous vécu cette expérience en tant que politicienne de l'éducation?

Je l'ai vécue, évidemment, de manière très intense. Les journées ont été longues, les nuits ont été courtes mais je crois que le système de formation vaudois a su faire face à cette crise sanitaire sans précédent grâce à la mobilisation de tous ses acteurs. Nous avons toujours placé la santé des élèves et des enseignant·e·s au cœur de nos préoccupations. Une fois des garanties obtenues sur cet aspect, nous avons pu nous concentrer sur les objectifs pédagogiques: atténuer les effets de la crise sur l'égalité des chances et sur le cursus des jeunes Vaudois·e·s.

Dans toute la Suisse, les écoles sont passées à l'enseignement à distance. De nombreux enfants ont étudié à la maison, devant un ordinateur. On parle également d'une poussée du numérique dans les écoles. Comment évaluez-vous cette évolution? Avez-vous déjà effectué les premières analyses dans le canton de Vaud? Observez-vous des conséquences différentes pour les filles que pour les garçons?

Nous sommes en train de réaliser une analyse fine de cette période par un sondage auprès des enseignant·e·s mené par l'EPFL et une étude auprès des familles réalisée par la HEP. Leurs premiers résultats seront connus ces prochaines semaines et ils nous permettront de tirer des enseignements.[1] Néanmoins, à ce stade, rien ne nous permet de dire qu'une différence s'est manifestée entre les jeunes filles et les jeunes garçons. La différence la plus flagrante a été avant tout socio-économique et c'est sur cette inégalité que nous avons concentré nos efforts. Comme vous le relevez, l'enseignement à distance repose essentiellement sur l'outil informatique. Pour cela, il faut que chaque famille soit équipée du matériel adéquat, sans même parler d'une place de travail suffisante

«Le canton de Vaud totalise environ 50 femmes pour 1000 apprenti·e·s dans 10 professions techniques.»

ou d'un accompagnement adapté. Or, des milliers de familles ne possédaient pas l'équipement nécessaire. Nous avons ainsi fourni des ordinateurs et un soutien personnalisé pour permettre à des élèves de suivre l'enseignement à distance.

Dans une perspective de genre, l'enjeu s'est plutôt situé, d'après moi, du côté des professionnels. En effet, les femmes étant largement majoritaires parmi le corps enseignant du canton, elles ont dû gérer l'invention d'un enseignement à distance et, parfois, le service d'accueil scolaire, en plus des tâches domestiques habituelles qu'elles assument encore largement plus que les hommes, que ce soit le ménage ou l'éducation des enfants. À cet égard, je ne peux que me féliciter du bel engagement des enseignants – et en particulier des enseignantes – de tout le canton.

«Plus un domaine prend de l'importance, plus il tend à se masculiniser.»

Le genre joue encore un rôle central dans les choix de carrière: lorsqu'il s'agit d'informatique, les garçons sont généralement surreprésentés. Les filles, en revanche, ont moins tendance à choisir des professions techniques. À votre avis, que faudrait-il faire pour changer cela? Qu'est-ce que le canton de Vaud a entrepris dans ce domaine?

Je ne prendrais qu'un exemple local pour illustrer cette problématique. Dans le canton de Vaud, pour un total de plus de 1000 apprenti·e·s dans 10 professions techniques, nous comptons environ 50 femmes. Le taux de femmes dans ces professions reste fixe. On peut donc dire que, clairement, les métiers ont encore un sexe.

Cela pose de nombreux problèmes: les métiers dits «féminins» sont souvent plus précaires et expliquent, en partie, pourquoi l'égalité salariale reste, de manière générale, un vœu pieux près de quarante ans après son inscription dans la Constitution fédérale. Et l'écart entre les hommes et les femmes risque encore de se creuser étant donné le très faible nombre de ces dernières dans les professions liées à la révolution numérique qui bouleverse notre société.

Pour féminiser ces professions, il faut attaquer le problème à la racine: créer des conditions-cadres favorables pour les jeunes filles. Il s'agit de réussir à les convaincre, elles et leurs proches, qu'elles peuvent être douées dans les domaines techniques et qu'il est aussi légitime pour elles de s'y intéresser. Mon département a ainsi ouvert des cours facultatifs dans le domaine technique, proposés par l'EPFL et la HEIG-VD[2] et destinés aux filles uniquement. Le succès a été immédiat! La journée «Oser tous les métiers», elle, propose des ateliers spécifiques pour les écolières et d'autres pour les écoliers. Le temps d'une journée, les filles participent en nombre à l'atelier «Women in science» et découvrent les métiers d'ingénieure ou d'informaticienne. Les garçons, eux, s'ouvrent au monde de la mode, de l'accueil préscolaire ou des soins infirmiers. L'EPFL a également mis en place des camps d'été réservés aux filles pour les inciter à s'intéresser aux branches techniques.

Ces initiatives, parmi d'autres, sont certes utiles mais ne sont pas suffisantes. Pour le moment, nous n'observons pas de changement dans les choix des options spécifiques: au Gymnase, l'option mathématique-physique compte trois-quarts de garçons, un écart qui grandit entre l'école obligatoire et postobligatoire. Il est donc non seulement difficile de faire venir les filles dans les filières scientifiques – mais aussi de les y garder. On pourrait être tenté de laisser faire le temps, de se fier aux progrès que l'égalité des sexes a connu pendant le 20e siècle pour présumer que les différences vont s'estomper «naturellement». Cette forme de positivisme nie toutefois l'énergie qu'il a fallu pour obtenir ces progrès. Elle est, de plus, contredite dans les faits lorsque l'on considère le domaine technique. Dans les années 80, les femmes étaient plus nombreuses dans les études informatiques que dans les autres filières techniques. Mais leur part a commencé à s'éroder dès les années 90. En France, le pourcentage de femmes en études informatiques a été divisé par deux entre le début des années 80 et les années 2010. À l'EPFL, les femmes représentaient 15% des étudiant·e·s en master en 2008 et seule-

ment 12 % en 2017. Ce recul illustre parfaitement les barrières qui se dressent sur le chemin des filles dans certaines professions. Il s'explique à la fois par l'évolution de la représentation de la profession dans la culture populaire et donc dans l'opinion publique, mais aussi par le fait que ce domaine a pris une importance économique de plus en plus grande, ce qui s'accompagne très souvent d'une régression de la place des femmes au sein du domaine concerné.

En tant que responsable politique de l'éducation, pensez-vous que la transition numérique nous conduise vers plus d'égalité entre les genres? Au-delà de l'école obligatoire, où voyez-vous de telles possibilités?

Comme je l'ai rappelé précédemment, plus un domaine prend de l'importance, plus il tend à se masculiniser. Dès lors, l'importance prise par le numérique doit s'accompagner d'une politique volontariste pour inverser ce phénomène. Pour ce faire, il est nécessaire de mobiliser des acteurs très divers, notamment les hautes écoles qui ont la tâche de former les jeunes aux professions de cette transition numérique. Elles mettent en place des politiques actives de soutien à leurs étudiantes mais, pour avoir un véritable effet, elles doivent agir au moment où les jeunes choisissent leur orientation. À cet égard, les nombreux projets de collaboration avec l'école obligatoire ne peuvent que me réjouir.

La transition numérique est une révolution technologique. En tant que telle, elle ne joue un rôle ni positif ni négatif sur les inégalités de genre. Cependant, elle est aussi une révolution sociale et, à cet égard, reflète, voire accentue, les inégalités qui traversent notre société. Ce constat doit nous alarmer, mais il ne doit pas nous décourager. Le succès des initiatives prises par mon département démontre que les jeunes filles ont de l'intérêt pour les branches techniques. Nous devons continuer à travailler avec acharnement pour leur permettre d'y accéder à la hauteur de leurs compétences.

Entretien écrit mené par Eva Granwehr et Bettina Fredrich (CFQF).

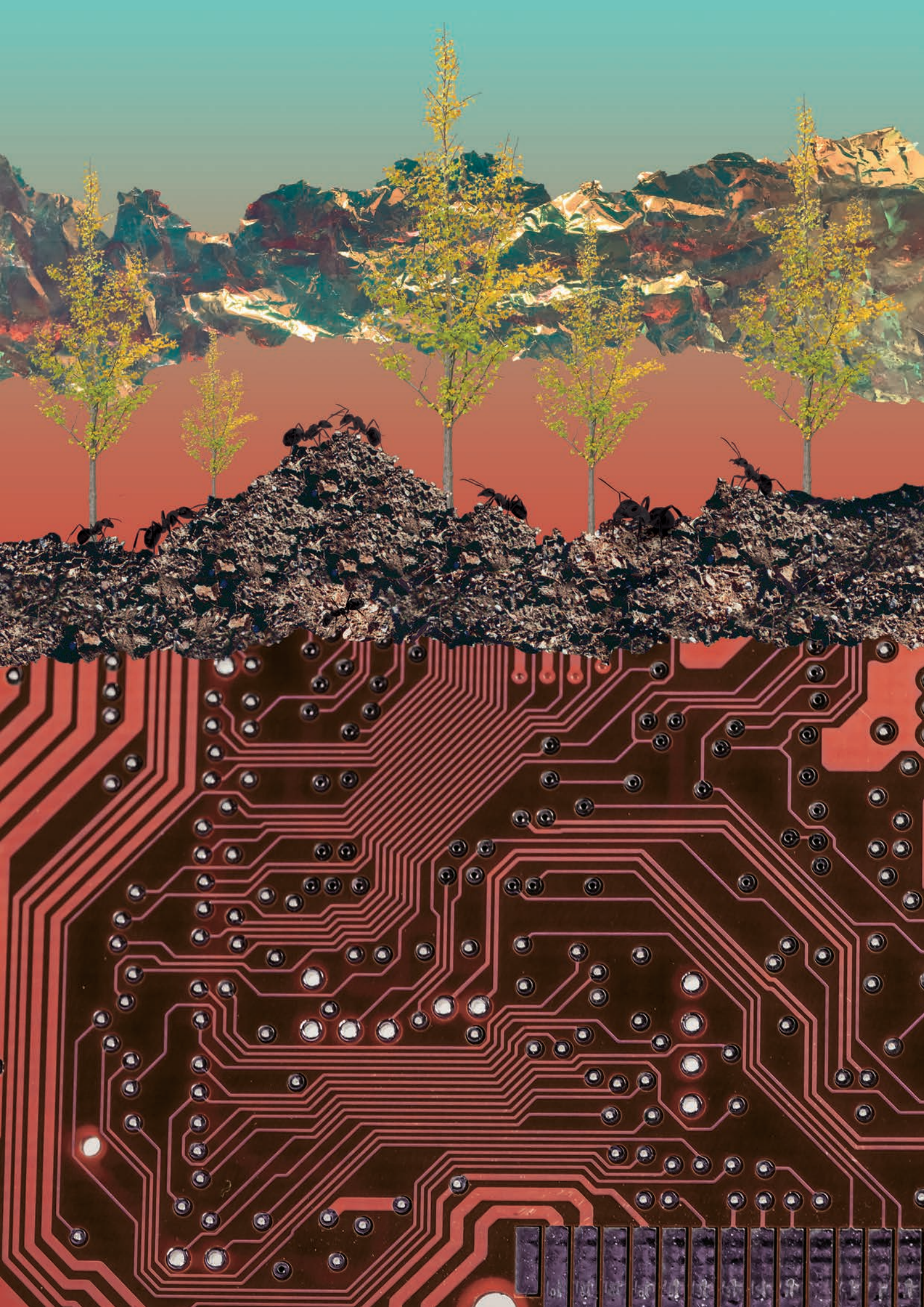
Notes

1 Questions posées en juin 2020.

2 Haute Ecole d'Ingénierie et de Gestion du Canton de Vaud.

Illustration

Paysage postapocalyptique: les ginkgos et les fourmis font de la résistance.



Quale ruolo riveste la formazione?

Con la digitalizzazione, i profili professionali tradizionali cambiano e molte attività vengono meno. Parallelamente, cresce il bisogno di nuove competenze. La formazione svolge un ruolo importante in questo processo di trasformazione. La CFQF ha chiesto a tre esperte, Cäcilia Märki, Christine Davatz e Cesla Amarelle (v. pag. 60), cosa ciò significhi concretamente dalla prospettiva di genere. Le risposte alle nostre domande sono state date per iscritto.

5 domande alle esperte di formazione Cäcilia Märki e Christine Davatz

Cäcilia Märki,
responsabile del settore competenze di base presso la Federazione svizzera per la formazione continua FSEA

Christine Davatz,
vice-direttrice dell'Unione svizzera delle arti e mestieri, settore della formazione professionale, presidente di Donne PMI Svizzera

Oggi, la maggior parte degli studi presuppone che la digitalizzazione porterà alla scomparsa di numerose professioni o attività. Secondo lei, quali sono le opportunità e quali i rischi di questo sviluppo in particolare dalla prospettiva di genere?

Cecilia Märki Le professioni stanno cambiando radicalmente con la digitalizzazione e l'automazione. Alcune scompaiono, altre nascono. Questa evoluzione tocca donne e uomini in modo diverso in funzione anche delle loro qualifiche. Il motivo risiede nel mercato del lavoro che è segregato per genere. Le donne svolgono la stragrande maggioranza del lavoro di cura e del lavoro domestico non retribuito. Studi internazionali giungono alla conclusione che le donne sono attive in misura superiore alla media nelle professioni con il rischio di automazione più alto e più basso. Questa digitalizzazione non è di là da venire, ma è già in pieno corso.

«I requisiti per i professionisti cambieranno indipendentemente dal genere.»

Christine Davatz

Da un lato, le donne lavorano più spesso, ad esempio, come assistenti per bambini, persone malate e anziane o come insegnanti e queste professioni sono meno toccate dalla digitalizzazione a causa della bassa percentuale di attività di routine esigua e degli elevati requisiti richiesti in termini di interazione emotiva. Si prevede che i posti di lavoro in queste professioni aumenteranno a causa dell'invecchiamento della società. Resta da vedere come evolverà la loro qualità, ossia il livello retributivo e di conseguenza la possibilità di garantire il sostentamento, la flessibilizzazione e la protezione sociale. In futuro, inoltre, sempre più attività saranno supportate da processi e macchine digitali nell'ambito dell'«Ambient Assisted Living[1]». Ciò richiederà nuove competenze che dovranno essere acquisite. Le opportunità non mancheranno, ma dovranno essere utilizzate in modo mirato.
Dall'altro, le donne risentono più della media dei cambiamenti nel commercio al dettaglio e nelle professioni d'ufficio dove è già in corso un'evidente trasformazione delle attività con la loro sostituzione o esternalizzazione. Suppongo che in entrambi i settori la pandemia di COVID-19 accelererà questi processi e che i posti di lavoro persi non saranno recuperati. La crescita del commercio online può contribuire a creare nuovi posti di lavoro, ma la loro qualità è discutibile.

Christine Davatz Da sempre le professioni cambiano in funzione dello sviluppo tecnologico e si adattano alle esigenze economiche. La digitalizzazione è solo un ulteriore passo in questa direzione. Non credo che alcune professioni o attività scompariranno del tutto, ma muteranno. Di conseguenza, cambieranno anche i requisiti per i professionisti, indipendentemente dal genere. Ciò significa che l'idoneità e la predisposizione devono continuare ad essere al centro della scelta della professione, della formazione di base e della formazione continua, e che a essere richiesti sono innanzitutto l'apertura e l'interesse nei confronti dei nuovi sviluppi.

In quale misura il panorama educativo svizzero deve cambiare per soddisfare le mutate esigenze di un'economia e di una società digitalizzate? Secondo Lei, dove c'è più bisogno di interventi?

Cecilia Märki Personalmente vedo un bisogno di interventi nel cambiamento di mentalità delle persone e della politica. Il legame tra il successo formativo dei genitori e quello dei figli è fortissimo. I posti sulla griglia di partenza per la formazione e la formazione continua vengono assegnati molto presto e in seguito è estremamente difficile colmare il ritardo. In questo contesto, il postulato della responsabilità personale per la formazione continua appare privo di significato. Se non si adottano contromisure sistematiche, in un'economia e una società digitalizzate le disuguaglianze aumenteranno.

Christine Davatz La formazione professionale è saldamente ancorata nella pratica e vi si adegua costantemente. Se una professione non evolve finisce rapidamente fuori dal mercato. Le nostre richieste si rivolgono quindi in primo luogo al percorso puramente scolastico. Anche qui bisogna impartire le competenze digitali di base in funzione dell'età. Ciò ovviamente richiede opportuni aggiustamenti nella formazione degli insegnanti.

Oggi sono soprattutto le persone occupate a tempo pieno e altamente qualificate – ossia prevalentemente gli uomini – a seguire corsi di formazione continua. Questo significa che le donne vengono lasciate indietro?

Cecilia Märki Il rischio di essere tagliati fuori dall'accesso alla formazione continua è reale. Chi lavora in un settore a bassi salari o ha un'occupazione precaria e in più svolge un lavoro di cura non retribuito ha già oggi grandi difficoltà ad accedervi.
In generale, tuttavia, la digitalizzazione favorisce forme flessibili di apprendimento e di sviluppo delle proprie capacità. Il bisogno di corsi più brevi e più vicini al posto di lavoro è in aumento. La possibilità di farsi riconoscere e accreditare competenze acquisite e quindi di conseguire anche qualifiche formali può costituire un'opportunità anche per le donne. Soprattutto quelle senza un attestato professionale hanno bisogno di opportunità a bassa soglia che supportino in modo mirato l'accesso all'apprendimento e il recupero formativo. Solo così, infatti, possono avere successo malgrado i molteplici impegni.

Christine Davatz È vero che le persone altamente qualificate e occupate a tempo pieno tendono più spesso a seguire una formazione continua. Tuttavia, nelle persone attive professionalmente non si osserva alcuna differenza di genere da questo punto di vista. Secondo le statistiche, la quota di donne occupate che prosegue la propria formazione corrisponde a quella degli uomini, ossia il 71 per cento. Addirittura, se si considerano le formazioni continue dopo il livello secondario II, le donne (61 %) superano gli uomini (58 %).

«Il postulato della responsabilità personale per la formazione continua appare privo di significato.»

Cäcilia Märki

L'odierno mercato del lavoro è altamente segregato per genere. Le donne svolgono più della media lavori precari e mal pagati, mentre nelle professioni altamente retribuite gli uomini sono sovrarappresentati. In qualità di esperta di formazione ritiene che nella digitalizzazione ci sia potenziale per correggere questa disparità?

Cecilia Märki La mia attenzione è rivolta principalmente agli uomini e alle donne non o poco qualificati, con difficoltà anche nelle competenze di base come leggere, scrivere e fare di calcolo, per non parlare delle competenze digitali di base. La digitalizzazione offre opportunità laddove vengono sviluppate offerte che consentono un accesso a bassa soglia all'apprendimento. Tali offerte devono essere finanziariamente sostenibili e compatibili con la vita quotidiana fitta di impegni di molte donne. Se sono utili per la vita di tutti i giorni, prevedono lezioni in gruppo e allo stesso tempo incoraggiano l'apprendimento indipendente e auto-organizzato in qualsiasi luogo e in qualsiasi momento, allora sì, ritengo che la digitalizzazione abbia un certo potenziale. Se le donne dispongono di strumenti digitali, molto probabilmente si tratta del proprio telefono cellulare. Per questo motivo bisognerebbe proporre corsi di formazione continua che combinino i metodi di insegnamento tradizionali soprattutto con i metodi di apprendimento mobile.

«La cosa più importante è rendere obbligatorio l'orientamento professionale già a partire dalla quarta elementare.»

Christine Davatz

Affinché la digitalizzazione torni utile alle donne, abbiamo bisogno innanzitutto di dati sensibili al genere che fotografino la vita reale e le esigenze delle donne. Oggi di questi dati non c'è traccia e le informazioni disponibili sono frammentarie. Attualmente, quindi, vedo più rischi che opportunità per le donne, ad esempio da parte di algoritmi che perpetuano e cementano le disuguaglianze esistenti. Qui le donne devono essere molto più parte attiva per evitare di essere ulteriormente penalizzate.

Christine Davatz Dipende dal segmento che si considera. Per le PMI questa affermazione non è corretta. Uno studio dell'Università di San Gallo sull'importanza e il posizionamento delle donne nelle PMI mostra che, nel 2017, il 61 per cento della manodopera femminile lavorava a tempo parziale e che, in generale, le lavoratrici erano libere di scegliere questa soluzione. Sostenere che nell'odierno mercato del lavoro molte donne svolgono lavori mal pagati è troppo riduttivo, significa ignorare che in circa un terzo di tutte le PMI in Svizzera le donne siedono nella direzione o ricoprono funzioni di responsabilità e che probabilmente percepiscono un salario uguale a quello degli uomini.

Cosa deve accadere affinché le donne figurino tra i vincitori della digitalizzazione?

Cecilia Märki Difficile rispondere! In tempi di coronavirus, per cominciare bisognerebbe non solo applaudire i lavoratori «essenziali» per il sistema, molti dei quali donne, ma valorizzare sistematicamente la loro importanza in termini di retribuzione, qualità del lavoro, possibilità di formazione e formazione continua, e apprezzamento.

Christine Davatz La cosa più importante è rendere obbligatorio l'orientamento professionale già a partire dalla quarta elementare (il sesto anno di scuola dell'obbligo secondo HarmoS). Ogni bambino, non importa se maschio o femmina, deve poter scegliere il proprio percorso professionale o di studi sulla base di un bilancio di competenze e un ventaglio di carriere allestiti da personale esperto. Inoltre, al termine del livello secondario II – indipendentemente dal fatto che si tratti di un liceo o di un apprendistato – è necessario un nuovo orientamento di carriera che consenta di affrontare in modo più consapevole l'ulteriore percorso professionale. Al riguardo, l'apertura alla tecnologia e alla digitalizzazione non può che essere d'aiuto.

Traduzione: Sandra Verzasconi Catalano

Le domande sono state poste da Eva Granwehr e Bettina Fredrich (CFQF).

Nota

1 Ambient Assisted Living è un termine collettivo per indicare diversi prodotti e servizi perlopiù digitali che favoriscono l'autonomia di persone anziane e con disabilità nella vita quotidiana.

«La transizione digitale è anche una rivoluzione sociale»

A colloquio con la consigliera di Stato vodese Cesla Amarelle (PS). Nell'intervista, la direttrice del dipartimento della formazione, della gioventù e della cultura si esprime su digitalizzazione e genere dal punto di vista del Cantone.

Nelle ultime settimane, la crisi causata dal COVID-19 ha profondamente influenzato e trasformato la vita professionale e privata di ciascuno di noi. Come ha vissuto questa esperienza come donna che si occupa di politica dell'educazione?
Naturalmente, l'ho vissuta molto intensamente. Le giornate sono state lunghe e le notti brevi, ma credo che, grazie alla mobilitazione di tutti gli attori coinvolti, il sistema educativo vodese sia stato in grado di affrontare questa crisi sanitaria senza precedenti. La salute degli allievi e del corpo docente è sempre stata al centro delle nostre preoccupazioni. Una volta ottenute garanzie al riguardo, abbiamo potuto concentrarci sugli obiettivi pedagogici, ossia mitigare gli effetti della crisi sulle pari opportunità e sul curriculum dei giovani vodesi.

In tutta la Svizzera le scuole sono passate alla didattica a distanza. Molti bambini hanno seguito le lezioni a casa davanti a un computer. Si parla anche di una spinta alla digitalizzazione nelle scuole. Come valuta questo sviluppo? Avete già effettuato le prime analisi nel Cantone di Vaud? Osservate conseguenze diverse per le ragazze rispetto ai ragazzi?
Stiamo svolgendo un'analisi dettagliata di questo periodo attraverso un sondaggio tra il corpo docente condotto dal Politecnico federale di Losanna (PFL) e uno studio tra le famiglie condotto dall'Alta scuola pedagogica del Cantone di Vaud (HEP). I primi risultati saranno disponibili nelle prossime settimane e ci permetteranno di trarre alcuni insegnamenti[1]. Al momento, tuttavia, nulla ci permette di affermare che scolasticamente vi sia stata una differenza tra ragazzi e ragazze. La differenza più evidente è stata innanzitutto socioeconomica ed è su questa disuguaglianza che abbiamo concentrato i nostri sforzi. In effetti, l'insegnamento a distanza si basa essenzialmente sulla strumentazione informatica. Ogni famiglia doveva pertanto disporre del materiale adatto, per non parlare di uno spazio di lavoro sufficiente o di un accompagnamento appropriato. Ma migliaia di famiglie non possedevano l'attrezzatura necessaria. Abbiamo quindi fornito loro un computer e un supporto personalizzato per consentire a tutti gli allievi di seguire la scuola a distanza.

Dalla prospettiva di genere, credo che la sfida maggiore sia toccata al corpo docente cantonale la cui composizione è prevalentemente femminile. Qui le donne hanno dovuto inventarsi la didattica a distanza e, in alcuni casi, gestire il servizio di accudimento scolastico oltre alle consuete mansioni domestiche che continuano a svolgere molto più degli uomini, che si tratti dei lavori di casa o dell'educazione dei figli. Al riguardo, posso solo congratularmi per il grande impegno dimostrato dagli insegnanti e soprattutto dalle insegnanti in tutto il Cantone.

Il genere riveste ancora un ruolo fondamentale nella scelta del percorso professionale e nell'informatica i ragazzi sono generalmente sovrarappresentati. Le ragazze, dal canto loro, sono meno propense a scegliere professioni tecniche. Secondo Lei, cosa bisogna fare per cambiare questa situazione? E come è intervenuto il Cantone di Vaud su questo fronte?
Basta un esempio per illustrare questa problematica. Nel Cantone di Vaud, su un totale di oltre 1000 apprendisti in dieci professioni tecniche le donne sono una cinquantina e la quota femminile in queste professioni rimane fissa. Si può quindi affermare con certezza che i mestieri hanno ancora una connotazione di genere.

«Nel Cantone di Vaud, su un totale di oltre 1000 apprendisti in dieci professioni tecniche le donne sono una cinquantina.»

Ciò pone molti problemi: le professioni cosiddette «femminili» sono spesso più precarie ciò che in parte spiega perché, in generale, a quasi quarant'anni dalla sua iscrizione nella Costituzione federale, la parità salariale sia ancora un pio desiderio. E il divario tra i generi rischia di allargarsi ulteriormente visto il numero estremamente esiguo di donne nelle professioni legate alla rivoluzione digitale che sta travolgendo la nostra società.

Per femminilizzare queste professioni, il problema va affrontato alla radice: occorre creare condizioni quadro favorevoli alle ragazze. Si tratta di riuscire a convincerle, loro e le loro famiglie, che possono essere dotate per la tecnica e che è legittimo che si interessino a questi settori. A tale scopo, il mio dipartimento ha lanciato alcuni corsi facoltativi in ambito tecnico destinati esclusivamente alle ragazze e condotti dal PFL e dall'Alta scuola di ingegneria e gestione del Canton Vaud (HEIG-VD). Il successo è stato immediato. Dal canto suo, la giornata «Oser tous les métiers», propone una serie di laboratori, alcuni specifici per le allieve e altri per gli allievi. Le ragazze scoprono ad esempio le professioni di ingegnere o di informatico, mentre i ragazzi possono esplorare il mondo della moda, della custodia prescolastica o delle cure infermieristiche. Il PFL ha organizzato anche dei campi estivi riservati alle ragazze per incoraggiarle a interessarsi alle discipline tecniche.

Queste e altre iniziative sono senz'altro utili, ma non bastano. Sinora non osserviamo alcun cambiamento nella scelta delle opzioni specifiche: al liceo, tre iscritti su quattro all'opzione matematica e fisica sono ragazzi e nel passaggio tra la scuola dell'obbligo e la scuola post-obbligatoria il divario aumenta. Quindi, non è difficile solo convincere le ragazze a scegliere un indirizzo scientifico, ma anche fare in modo che non lo abbandonino. Si potrebbe cedere alla tentazione di dare tempo al tempo, di confidare nei progressi che la parità di genere ha conosciuto nel 20esimo secolo e supporre che le differenze si attenueranno «in modo naturale». Questa forma di positivismo nega tuttavia gli sforzi compiuti per ottenere tali progressi e, nel settore della tecnica, è pure smentita dai fatti. Negli anni 1980, infatti, le donne iscritte a informatica erano più numerose che in altri indirizzi tecnici. Ma negli anni 1990, la loro quota ha cominciato a diminuire. In Francia, dai primi anni 1980 agli anni 2010 si è dimezzata. Al PFL, le donne rappresentavano il 15 per cento degli studenti del master nel 2008 e solo il 12 per cento nel 2017. Questo calo illustra perfettamente gli ostacoli che le ragazze incontrano in determinate professioni dovuti sia all'evoluzione della relativa immagine nella cultura popolare e quindi nell'opinione pubblica, sia al fatto che questo settore ha assunto un'importanza economica crescente ciò che molto spesso va di pari passo con una diminuzione del numero di donne in tale settore.

«Come rivoluzione sociale la digitalizzazione riflette e addirittura accentua le disuguaglianze che permeano la nostra società.»

Quale responsabile della politica dell'educazione, Lei ritiene che la transizione digitale ci stia portando verso una maggiore parità di genere? Al di là della scuola dell'obbligo, dove vede altre possibilità in questo senso?

Come ho ricordato prima, più un settore diventa importante, più tende a maschilizzarsi. Pertanto, la crescente importanza assunta dalla tecnologia digitale deve essere accompagnata da una politica proattiva che inverta questo fenomeno. A tale scopo, è necessario mobilitare attori molto diversi, in particolare le università che hanno il compito di formare i giovani alle professioni di questa transizione digitale. Gli atenei hanno sì predisposto politiche attive di sostegno alle loro studentesse, ma affinché tali politiche siano realmente efficaci devono agire nel momento in cui le giovani scelgono l'indirizzo di studio. A questo proposito, sono molto soddisfatta dei numerosi progetti di collaborazione con la scuola dell'obbligo.

La transizione digitale è una rivoluzione tecnologica e come tale non ha alcun impatto né positivo né negativo sulle disparità di genere. Nondimeno è anche una rivoluzione sociale e, in questo senso, riflette e addirittura accentua le disuguaglianze che permeano la nostra società. Questa constatazione deve allarmarci, ma non scoraggiarci. Il successo delle iniziative prese dal mio dipartimento dimostra che le ragazze sono interessate ai settori tecnici. Dobbiamo continuare a lavorare sodo per consentire loro di accedervi compatibilmente con le loro competenze.

Traduzione: Sandra Verzasconi Catalano

Le domande sono state poste da Eva Granwehr e Bettina Fredrich (CFQF).

Nota

1 L'intervista è stata realizzata a giugno 2020.

Arbeitsplatz Detailhandel unter Druck

Covid-19 akzentuiert die Digitalisierung im Detailhandel. Die Beispiele Onlinehandel und Selfcheckout zeigen, wie die Digitalisierung den Arbeitsalltag von Detailhandelsangestellten verändert. Davon besonders betroffen sind Frauen*.

Gwendolin Mäder, Tina Büchler, Michèle Amacker

Gwendolin Mäder

Tina Büchler

Michèle Amacker

Strukturwandel im Detailhandel

Wie überall in Westeuropa schreitet die Digitalisierung auch im Schweizer Detailhandel rasant voran: Onlinehandel, von Robotern verwaltete Logistikzentren, Selfcheckout-Kassen, automatisiertes Inventar- und Bestellungswesen, digitale Superpunkte und virtuelle Shopping-Beratung werden mehr und mehr zum Standard.

Bereits vor Covid-19 erlebte der Detailhandel hierzulande gewaltige Umwälzungen. Der Umsatz von Online-Anbieter*innen hat sich seit 2010 nahezu verdoppelt, während die Umsätze im stationären Handel rückläufig sind. Doch nicht nur der Onlinehandel macht dem «traditionellen Detailhandel» zu schaffen, auch der Einkaufstourismus und die Frankenstärke setzen ihn unter Druck. Kleine und grosse Ladengeschäfte müssen schliessen, die Verkaufsfläche pro Filiale sinkt und die Anzahl der Beschäftigten im Detailhandel nimmt ab.

Der Beschäftigungsrückgang trifft Frauen* doppelt: Sowohl die Anzahl angestellter Frauen* als auch ihr Arbeitsvolumen ist rückläufig.

Anstellungen im Stundenlohn, Arbeit auf Abruf sowie tiefe Teilzeitanstellungen mit einem hohen Anspruch auf Verfügbarkeit nehmen zu.

Beschäftigungsrückgang zulasten der Frauen*

Nach dem Baugewerbe und dem Gesundheitswesen ist der Detailhandel die drittgrösste Branche der Schweiz.[1] Rund 6 Prozent aller Stellen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt[2] und rund 10 Prozent aller Lehrstellen[3] befinden sich im Detailhandel. Rund 313 000 Personen arbeiten derzeit im Detailhandel, zwei Drittel davon sind Frauen*. Der Detailhandel gilt als «klassische Frauen*branche», die Verkaufstätigkeit als «traditioneller Frauen*beruf». In den letzten 10 Jahren ist die Zahl der Beschäftigten um 6,1 Prozent gesunken. Das entspricht einem Beschäftigungsrückgang von 20 500 Personen.[4] Ein Grossteil davon – über 80 Prozent – ging auf Kosten der Frauen*. Gleichzeitig stieg der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen* von 55 auf 61 Prozent, während dieser bei den Männern* bei 25 Prozent stagniert. Der Beschäftigungsrückgang trifft Frauen* damit doppelt: Sowohl die Anzahl angestellter Frauen* als auch ihr Arbeitsvolumen ist rückläufig.

Während Branchenreporte regelmässig über die wirtschaftliche Entwicklung im Detailhandel berichten, existiert kaum systematisches Wissen darüber, wie sich dieser massive Wandel auf die Anstellungsbedingungen, den Arbeitsalltag und den Lebenszusammenhang von Detailhandelsangestellten auswirkt. Im folgenden Beitrag wird anhand der Beispiele Onlinehandel und Selfcheckout-Kasse aufgezeigt, wie sich die Digitalisierung auf den Arbeitsplatz im stationären Detailhandel auswirkt. Die Ausführungen beruhen auf zwei qualitativen Studien[5] des Interdisziplinären Zentrums für Geschlechterforschung IZFG der Universität Bern, für welche Angestellte von Grossverteilern aus der Lebensmittel- und Textilbranche befragt wurden.[6]

In Konkurrenz zum Onlinehandel nehmen Druck und Flexibilisierung der Arbeit zu

Der Onlinehandel ist einer der wichtigsten Treiber des steigenden Drucks auf die Angestellten im stationären Handel. Ein Grossteil der Befragten stellt fest, dass an ihrem Arbeitsplatz ein steter Personalabbau einer wachsenden Arbeitslast gegenübersteht. Ein Angestellter beschreibt die Situation wie folgt:

«Sie haben das Gefühl, man kann dann einfach, neben dem Kürzen der Arbeitszeiten, […] mit mehr Druck auf die Mitarbeiter noch ein wenig mehr rausholen, wie eine Zitrone auspressen, kann man noch mehr rausholen im Umsatz.»

Zahlreiche Mitarbeitende haben das Gefühl, zu Gunsten des Betriebsgewinns «ausgepresst» zu werden. Sie fühlen sich verantwortlich gemacht für das Auffangen der schwierigen wirtschaftlichen Lage. Das macht viele Befragte ohnmächtig und wütend.

Mit persönlicher Beratung, effizienter Arbeitsorganisation und verlängerten Ladenöffnungszeiten versucht die Branche, dem Onlinehandel zu trotzen. Die Ausweitung der Geschäftszeiten verstärkt neben dem Personalabbau die Flexibilisierung der Arbeit besonders. Anstellungen im Stundenlohn, Arbeit auf Abruf sowie tiefe Teilzeitanstellungen mit einem hohen Anspruch auf Verfügbarkeit nehmen zu.[7] So müssen beispielsweise Angestellte mit einer 60-Prozent-Anstellung oftmals für Arbeitseinsätze von Montag bis Samstag zur Verfügung stehen. Da das Personal aus Kostengründen so knapp wie möglich eingesetzt wird, müssen bei personellen Ausfällen oder unerwartet ansteigender Kundschaft Angestellte innert kürzester Zeit einspringen. Umgekehrt wird Personal aber auch frühzeitig heimgeschickt, wenn im Geschäft wenig läuft. Laut Branchenvertreter*innen richten sich solche Anstellungsmodelle explizit an junge, flexible Frauen* beim Berufseinstieg oder beim Wiedereinstieg nach einer Mutterschaftspause. Die hohen Flexibilitätsansprüche der Arbeitgebenden an die Arbeitnehmenden wirken sich jedoch oft ungüns-

tig auf die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben aus. Insbesondere die schlechte Planbarkeit der Einsätze auf Abruf stellen Personen mit Betreuungs- oder Pflege-Verpflichtungen vor grosse Herausforderungen. Die Interviews zeigen, dass es zwar durchaus Frauen* gibt, welche die flexiblen Arbeitsmodelle positiv für sich nutzen können. Diese verfügen aber in aller Regel über ein privates (meist weibliches) Umfeld, welches bei Bedarf spontan einspringen und die Care-Arbeit übernehmen kann. Selbst Angestellte ohne entsprechende Verpflichtungen bezeichnen ihr Sozialleben aufgrund langer und schlecht planbarer Arbeitszeiten als stark beeinträchtigt. «Ich habe kein Sozialleben», kommentierte eine Angestellte eines Kleidergeschäfts mit abendlichen Öffnungszeiten. Unabhängig von Vereinbarkeitsproblemen führen flexibilisierte Arbeitsmodelle oftmals zu prekären finanziellen Verhältnissen und teilweise äusserst belastenden Lebenssituationen. Eine Detailhandelsangestellte erzählt:

«Am Ende des Monats nicht zu wissen, was du auf dem Konto hast. Das ist hart, das kann kaputt machen. (…) Leute, die du nicht brauchst, die kosten nichts. Und bei uns wird eh nur noch im Stundenlohn angestellt. Nur Rayon-Leiterinnen oder stellvertretende Chefinnen werden noch festangestellt. Lehrabgänger werden im Stundenlohn angestellt. Lehrabgänger! Die müssen sich dann bewähren. Und werden dann vielleicht später mal fest angestellt.»

Die Flexibilisierung der Arbeit – insbesondere tiefe Teilzeitanstellungen und Arbeit im Stundenlohn und/oder auf Abruf – wirkt sich bei einem ohnehin tiefen Lohnniveau bei vielen Angestellten nicht nur negativ auf ihr Einkommen und ihre Lebensumstände aus, sondern beeinflusst auch Karriereverläufe und Altersvorsorge nachteilig.[8]

Selfcheckout: Neue, nicht zu bewältigende Aufgaben

Eine technologische Entwicklung, die den Arbeitsalltag der Angestellten im stationären Handel unmittelbar verändert hat, ist die Selfcheckout (SCO)-Kasse. Das Verkaufspersonal bewertet diese Neuerung unterschiedlich. Übereinstimmend wird jedoch berichtet, dass die Einführung der SCO-Kassen neue und zusätzliche Aufgaben mit sich bringt, die teilweise schlicht nicht zu bewältigen sind. Oftmals müssen Verkäufer*innen gleichzeitig Kund*innen beim Bedienen der Maschinen helfen, die Regale rund um die Maschine auffüllen, alkoholische Getränke freischalten und den Kassenbereich überwachen, um Diebstahl zu verhindern. Dabei kann es vorkommen, dass eine Person bis zu acht Kassen gleichzeitig überwachen muss. Eine Verkäuferin schildert:

«Wir müssen geradeausschauen, ob im SCO-Bereich alles gut ist und läuft, wir müssen schräg schauen, wie viele Leute an die Sitzkassen kommen und wir müssen den Ausgang im Auge behalten, ob Leute gehen, ohne zu zahlen. Das ist Stress pur. Dann muss man dahin rennen und helfen, dorthin rennen und nachfüllen, erklären, gleichzeitig wieder alles im Auge behalten. […] Ja, für eine Person ist das eigentlich nicht machbar.»

Das im Zitat angesprochene Multitasking ist an sich kein neues Phänomen im Detailhandel. Es hat mit der Einführung der SCO-Kasse aber einen neuen Höhepunkt erreicht. Wie die Interviews zeigen, werden Sanktionen angedroht, wenn Diebstähle nicht verhindert werden. Selbst wenn die Sanktionen offenbar bislang kaum durchgesetzt werden, führt die Drohkulisse bei vielen Angestellten zu Unsicherheit, Stress und Angst. Zudem löst die unmögliche Überwachungsaufgabe – insbesondere bei langjährigen Mitarbeitenden mit einem hohen Berufsethos – Frust und Unzufriedenheit aus. Die Interviews zeigen weiter, dass das Personal für die zusätzlichen Aufgaben an den SCO-Kassen weder genügend weitergebildet noch besser entlöhnt wird.[9]

Die hohen Flexibilitätsansprüche der Arbeitgebenden an die Arbeitnehmenden wirken sich ungünstig auf die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben aus.

Insgesamt sind die mit der Einführung von SCO-Kassen einhergehenden Entwicklungen paradigmatisch für die generellen Entwicklungen der Arbeitsplätze im stationären Detailhandel: Immer weniger Angestellte in zunehmend flexibilisierten Arbeitsverhältnissen müssen immer mehr Aufgaben in immer kürzerer Zeit und unter immer mehr Druck bei gleichbleibend tiefer Entlöhnung erledigen.

Fazit: Frauen* sind überdurchschnittlich betroffen

Frauen* sind auf verschiedenen Ebenen stärker von diesen Entwicklungen betroffen: Erstens trifft der Beschäftigungsrückgang Frauen* überproportional stark. Zweitens sind innerhalb des Detailhandels Bereiche mit einem überdurchschnittlich hohen Frauen*anteil besonders stark vom Onlinehandel betroffen, so etwa der Textilbereich. Drittens betreffen neue technische Entwicklungen wie zum Beispiel die SCO-Kasse Tätigkeitsbereiche, die mehrheitlich von Frauen* ausgeübt werden. Viertens führen die vermehrten Teilzeitanstellungen sowie die Flexibilisierung von Arbeit – insbesondere bei Personen mit Care-Verpflichtungen – zu prekären Lebenssituationen und damit verbundenen Existenz- und Zukunftsängsten.

Das Personal wird für die zusätzlichen Aufgaben an den SCO-Kassen weder genügend weitergebildet noch besser entlöhnt.

Durch Covid-19 hat die Digitalisierung im Detailhandel einen starken Schub erhalten. Der Umsatz mit Lebensmitteln über Onlinekanäle stieg im März verglichen zum Vorjahr um 65 Prozent und im April beförderte die Post so viele Pakete wie noch nie zuvor.[10] Expert*innen wie die Credit Suisse sprechen von einem «Gewöhnungseffekt» und gehen davon aus, dass der Onlinehandel auch nach der Corona-Krise weiterwachsen wird. Der Strukturwandel ist längst im Gange – er passiert hier und jetzt. Damit ist jetzt der kritische Zeitpunkt, um uns als Gesellschaft die Frage zu stellen, welche Arbeitsplätze wir in diesem Bereich schaffen und welche wir erhalten wollen. Die Digitalisierung ist keine Naturgewalt, sie wird von unserer Gesellschaft gestaltet und politisch verhandelt. Die Sicht und die Erfahrungen der Angestellten sollte in diesem Aushandlungsprozess berücksichtigt werden, denn sie sind für die aktuelle und künftige Versorgung unserer Gesellschaft zuständig.

Gwendolin Mäder, M.A., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung IZFG an der Universität Bern. Sie arbeitet in der Mandatsforschung und forscht zum Arbeitsplatz Detailhandel.

Dr. Tina Büchler ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung IZFG an der Universität Bern und dort in der Mandatsforschung sowie in der Lehre auf Doktoratsstufe tätig.

Prof. Dr. Michèle Amacker ist Co-Leiterin des Interdisziplinären Zentrums für Geschlechterforschung IZFG an der Universität Bern. Aktuell arbeitet sie zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsplätze im Detailhandel, zur Zusammenarbeit von öffentlichen und (halb-)privaten Akteuren im Bereich der Pflegekinderplatzierung sowie zu Fragen von Prekarität aus einer Geschlechterperspektive.

Posto di lavoro nel commercio al dettaglio sotto pressione

Abstract

Le autrici discutono da una prospettiva di genere l'impatto della digitalizzazione sul lavoro nel commercio al dettaglio. I dati empirici descrivono un quadro caratterizzato da stress e pressioni crescenti, personale in calo e modelli di lavoro sempre più flessibili. Gli effetti degli sviluppi – nettamente accelerati dalla pandemia da COVID-19 – variano in base al genere e colpiscono soprattutto le dipendenti.

Anmerkungen

1 Daten BFS (2020): Beschäftigungsstatistik für das 4. Quartal im Jahr 2019. 312 998 Beschäftigte entsprechen 235 521 Vollzeitäquivalenten (im Vergleich: Baugewerbe: 320 306; Gesundheitswesen: 298 332).

2 Swiss Retail Federation 2020.

3 Bildung Detailhandel Schweiz 2020.

4 Daten BFS (2020): Beschäftigungsstatistik für das 4. Quartal der Jahre 2010 bis 2019. 2010 gab es im 4. Quartal 333 483 Beschäftigte, im Jahr 2019 waren es noch 312 998.

5 Büchler, Tina, Gwendolin Mäder, Christina Wyttenbach, Sebastian Funke und Michèle Amacker (2017): Der Stukturwandel im Detailhandel und seine Auswirkungen auf die Arbeitsplätze in der Branche. / Funke, Sebastian, Tina Büchler, Gwendolin Mäder und Michèle Amacker (2018): Die Auswirkungen von Self-Checkout und Self-Scanning auf die Arbeitsbedingungen, die Gesundheit und das berufliche Selbstverständnis des Verkaufspersonals im Detailhande – empirische Befunde aus sozialwissenschaftlicher Perspektive.

6 Insgesamt wurden vertiefte Leitfadeninterviews mit 25 Angestellten im Zeitraum 2016 bis 2018 durchgeführt. Bei der Auswahl der Interviewpersonen wurde auf eine möglichst grosse Diversität hinsichtlich Geschlecht, Alter, Ausbildung, Arbeitspensum (Vollzeit/Teilzeit) und Anstellungsart (Anstellung im Stundenlohn/Festanstellung) geachtet (Theoretical Sampling). Zusätzlich wurden Vertreter*innen der Branche, der Detailhandelsausbildung und der Gewerkschaften befragt.

7 Sonderauswertung des Bundesamtes für Statistik (BFS) der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) im Autrag der Gewerkschaft Unia für den Zeitraum 2008 bis 2016, Angaben der Gwerkschaften sowie Ergebnisse der hier besprochenen Studien.

8 Fluder, Robert, Salzgeber Renate, von Gunten Luzius, Kessler Dorian und Fankhauser Regine (2015): Gender Pension Gap in der Schweiz. Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Altersrenten; in: Bundesamt für Sozialversicherungen, BSV (Hrsg.): Beiträge zur Sozialen Sicherheit. Forschungsbericht Nr. 12/16, Bern.

9 Dieser Befund verweist auf die grundsätzliche Strukturierung der Tieflohnbranche, in welcher Weiterbildungen, aber auch Ausbildungen ganz grundsätzlich kaum lohnrelevant sind. So weisen die Aussagen der Angestellten daraufhin, dass kaum ein Lohnunterschied besteht zwischen voll ausgebildeten Detailhändler*innen und Unqualifizierten wie etwa Studierenden-Aushilfen. Teilweise massive Lohndifferenzen bestehen dagegen zwischen weiblichen und männlichen Angestellten. Besonders ausgeprägt ist dieses Phänomen im oberen und mittleren Kader, wo die Lohndfferenz im Jahr 2014 über 2000 Franken betrug (BFS 2017: Schweizerische Lohnstrukturerhebung für das Jahr 2014). In den unteren Lohnniveaus sind die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern zwar geringer, haben aber dennoch bedeutende Auswirkungen auf den Alltag der Angestellten.

10 SRF 10vor10 vom 13.05.2010. Was bleibt nach Corona? Teil 2: Online-Shopping.

Bienen und eine Rennechse in einer Konsumszene. Wer arbeitet eigentlich zu welchem Lohn? Übrigens: Rennechsen leben als Paar und pflanzen sich eingeschlechtlich fort. Die eine stimuliert die Hormone derjenigen mit den reifen Eizellen durch eine Liebesparade. Die tragende Echse ist selbstbefruchtend und überträgt die gesamte DNA auf ihre Eier. Die Nachkommen sind Klone.

«Was machen denn die Frauen, wenn die Kassen nicht mehr sind?»

Marlene Matter[1] arbeitet als Kassiererin im Stundenlohn bei einem Schweizer Grossverteiler. Im Interview erzählt sie, wie die Einführung von Self-Check-out-Kassen ihren Arbeitsalltag verändert hat und vor welchen Herausforderungen Detailhandelsangestellte nicht erst seit der Corona-Zeit stehen.

Interview: Isabel Knobel

Frau Matter, wie haben Sie als Detailhandelsangestellte die Corona-Zeit mit dem landesweiten Lockdown ab Mitte März erlebt?
Ich konnte nicht arbeiten, sondern musste zu Hause bleiben, weil ich zur Risikogruppe gehöre. Ich habe Asthma und bin Diabetikerin. Das war nicht einfach, man konnte ja nicht viel unternehmen. Gleichzeitig habe ich von meinen Arbeitskolleginnen immer wieder gehört, dass es an Personal fehlt und sie viele zusätzliche Einsätze leisten müssen. Ich fühlte mich immer ein wenig schlecht, dass ich zu Hause bin, während sie arbeiten. Deshalb habe ich mich sehr gefreut, als sich die Situation entspannte und ich wieder arbeiten konnte. Ich hatte es regelrecht vermisst.

Wie war dieser Wiedereinstieg für Sie?
Intensiv. Ich bin im Stundenlohn angestellt, arbeite normalerweise 8 bis 20 Stunden pro Woche. Nach dem Lockdown waren es mehr. Mein Arbeitgeber hatte kein zusätzliches Personal eingestellt, verhängte sogar einen Einstellungsstopp. Deshalb wurden wir immer wieder für zusätzliche Schichten angefragt. Eigentlich hätte ich anfangs nur zwei Tage gearbeitet, aber schon in meiner ersten Woche bin ich an zwei zusätzlichen Tagen eingesprungen.

Hat die Corona-Pandemie auch Ihren Arbeitsalltag verändert?
Wir hatten einen Desinfektionsstand und mussten zählen, wie viele Leute ein- und ausgehen. An den Kassen wurden zuerst kleine, später grössere Plexiglasscheiben aufgestellt. Die Leute schauten trotzdem links und rechts rein. Gerade am Anfang musste ich viele Kunden bitten, den Mindestabstand einzuhalten. Die meisten haben das akzeptiert. Einmal aber wurde ich von einem Herrn massiv angefahren. Wir sollten aufhören mit diesem «Abstand halten», das sei sowieso alles nicht wahr. Obwohl wir das eigentlich nicht machen sollten, sagte ich zu ihm: «Hören Sie, wenn die Regeln nicht eingehalten werden und ich mich anstecke, muss ich ins Spital und beatmet werden, weil ich Asthma habe. Vielleicht würde ich das nicht überleben.» Da wurde er ganz still.

«Die Vorstellung, nur noch mit SCO-Kassen zu arbeiten, finde ich beängstigend – gerade auch für uns Frauen.»

Durch den direkten Kundenkontakt sind Sie sehr exponiert …

Ja, ich arbeite oft am Samstag. Dann ist der Laden gestossen voll und die Distanzregeln können fast gar nicht eingehalten werden. Als ich in der Corona-Zeit zu Hause war, erhielt ich auch viele Anrufe und SMS von Kolleginnen. Sie hatten grosse Angst vor einer Ansteckung mit dem Virus. Insbesondere an den Self-Checkout-Kassen (SCO) sind wir Kassiererinnen schlecht geschützt. Wir müssen uns direkt neben die Kundinnen und Kunden hinstellen, um ihnen helfen zu können, Waren zu stornieren oder Stichproben zu machen.

Die Self-Checkout-Kassen sind ein gutes Stichwort: Wie hat die Digitalisierung Ihren Berufsalltag verändert?

Als ich vor elf Jahren als Kassiererin anfing, hatten wir noch die alten Kassen. Da mussten wir beim Eintippen viel mehr überlegen als heute. Die neueren Systeme erleichterten uns die Arbeit. Doch mit der Einführung der SCO-Kassen begannen die normalen Kassen zu verschwinden. Heute sind nur noch wenige offen. Vor Jahren sagte mein damaliger Chef zu mir, dass das die Zukunft sei. Dass bald alle Geschäfte nur noch mit SCO-Kassen arbeiten würden und in zwanzig Jahren vielleicht nur noch eine normale Kasse geöffnet sein wird. Diese Vorstellung finde ich beängstigend, gerade auch für uns Frauen. Viele Frauen sind im Stundenlohn angestellt oder arbeiten Teilzeit, weil sie zu Hause eine Familie versorgen müssen. Sie sind auf den Lohn angewiesen.

«Viele Frauen in Teilzeit sind auf den Lohn angewiesen.»

Was mögen Sie an Ihrem Beruf? Was eher nicht?

Bevor ich Kassiererin wurde, arbeitete ich bei einer grossen Firma und musste immer die gleiche Handbewegung machen. Ich setzte immer dieselben zehn Teile zusammen. Das wurde mit der Zeit sehr monoton. Ich wollte lieber den Kontakt zu den Menschen pflegen. Deswegen machte ich den Kassenkurs und fing im Detailhandel an. Die Arbeit gefällt mir bis heute sehr. Ich bin überall gerne – an den normalen Kassen, aber auch bei den SCO-Systemen. Gerade am Samstag ist es dort jedoch sehr anstrengend, wenn viele Kundinnen und Kunden im Geschäft sind. Dann ist man nur noch am Rennen und abends extrem müde. Ich bin in der UNIA-Fachgruppe. Da kämpfen wir schon lange dafür, dass wir während unseren Schichten an den SCO-Kassen wenigstens ein bisschen sitzen können. Das muss kein normaler Stuhl sein, das kann auch ein Hochstuhl sein oder etwas zum Anlehnen. Durch das lange Stehen schmerzen die Füsse nach einem Arbeitstag stark. Bis heute haben wir leider auch keine speziellen Gesundheitsschuhe. Da könnten die Grossverteiler viel mehr tun.

Wie hat sich Ihr Kontakt zu den Kundinnen und Kunden verändert?

Als ich nach dem Lockdown wieder kam, sagten einige zu mir: «Schön, dass Sie wieder da sind. Endlich!» Das war wahnsinnig positiv für mich. Ich schätze den Kontakt zu den Kundinnen und Kunden sehr und pflege ihn auch. Wenn jemand etwas Schönes trägt, sage ich: «Sie haben eine tolle Tasche» oder: «Die Kette steht Ihnen sehr gut». Wenn ich sehe, dass jemand einen Finger oder Arm eingebunden hat, wünsche ich gute Besserung. Meine Kolleginnen fragen mich manchmal, wie ich so mit den Leuten reden kann. Ich sage dann jeweils: «Das ist doch persönlich.» Wenn die Kundinnen und Kunden merken, dass die Kassiererin aufmerksam ist, kommen sie gerne wieder.

Und an den SCO-Kassen?

Da fehlt dieser Kontakt weitestgehend. Die Kundinnen und Kunden wollen nur, dass wir möglichst schnell da sind, wenn sie beim Scannen Hilfe brauchen. Mehr gibt es nicht, manchmal nicht mal ein freundliches Adieu. Das ist für mich eine Massenabfertigung. Ich bin zwar schon etwas älter und weiss nicht, was die Jüngeren davon halten, aber für mich ist das keine schöne Entwicklung. Ich finde den persönlichen Austausch wichtig, gerade auch für ältere Menschen, die alleinstehend sind und sich gerne mit uns unterhalten. An den SCO-Kassen haben wir dafür kaum Zeit. Wir können nicht weglaufen, um beispielsweise ein Produkt zu zeigen. Die Hilfsbereitschaft leidet, das ist beängstigend. Aber offenbar ist das die Zukunft.

Haben Sie ein Mitspracherecht bei der Einführung von neuen digitalen Systemen?

Nein, wir werden vor vollendete Tatsachen gestellt. Es wird schon gemunkelt, dass die SCO-Bereiche weiter vergrössert werden und noch mehr Kassen verschwinden. Die Grossverteiler wollen, dass die Kundinnen und Kunden noch schneller kommen und gehen, damit sie mehr verdienen. Das ist halt die Zukunft: mehr verdienen, mehr verdienen. Das zeigt sich auch bei den Löhnen. Wir verdie-

nen immer gleich viel. Bei uns gibt es selten einmal einen Zusatzbatzen. Wenn die Lohnsumme verteilt wird, kommen zuerst die Chefs, die Rayonleiter und die Ausgelernten dran. Wir Kassiererinnen sind immer die letzten, die etwas erhalten. Für uns Stundenlöhnerinnen bleibt am Ende nichts mehr übrig. Aber wenn wir nicht wären, könnten die Grossverteiler gar nicht existieren. Wir sind wichtig. Manchmal werde ich gefragt, warum wir nicht kämpfen. Wir werden einfach nicht ernst genommen. Ich habe das Gefühl, von den obersten Stellen werden wir nur belächelt.

Wirkt sich das auch auf die Stimmung im Team aus?

Ja, das tut es. Aber eben, die Frauen sind angewiesen auf ihren Job, etwa weil sie alleinstehend sind oder ihre Familie unterstützen müssen. Wir haben sogar pensionierte Frauen, die bei uns arbeiten. Ihre AHV-Renten reichen nicht aus zum Leben. Ich habe mich auch schon gefragt, was ich einmal machen werde, wenn ich alleine bin. Ich werde im Oktober sechzig, mein Mann ist einige Jahre älter als ich. Dank seiner Pensionskasse stehen wir ein wenig besser da als andere. Aber wenn er nicht bei mir wäre, würde es für mich sehr schwierig werden. Als ältere, alleinstehende Frau musst du wirklich jeden Rappen umdrehen und dich immer wieder fragen: Kann ich mir das leisten oder nicht?

Haben Sie Angst, aufgrund der Digitalisierung ihren Job zu verlieren?

Ja und nein. Ich habe ein sehr gutes Verhältnis zu meiner Chefin. Sie fördert und motiviert uns. Viele von uns würden gerne mehr arbeiten und möchten zum Beispiel einen Nebenjob in einer anderen Filiale oder in einem anderen Bereich machen. Das unterstützt sie. So gesehen fühle ich mich sicher. Es braucht uns. Aber wenn ich daran denke, dass noch mehr SCO-Kassen kommen, habe ich schon Angst vor einem Stellenabbau. Wenn man in meinem Alter ist und vor der Pension gehen muss, führt das zu Einbussen in der AHV. Ich hoffe nicht, dass es soweit kommt.

Haben Sie die Möglichkeit, sich in Ihrem Beruf weiterzubilden?

Wir Kassiererinnen nicht. Die meisten von uns sind ungelernt. Bei uns gibt es prinzipiell keine Aus- oder Weiterbildungsmöglichkeiten. Möglicherweise hat es auch damit zu tun, dass ich schon älter bin. Vielleicht wollen sie lieber die Jüngeren fördern – die, die länger bleiben. Das einzige, was ich während der Corona-Zeit zum ersten Mal machen durfte, war, die Aufsichtskasse zu betreuen. Diese steht in der Mitte aller Kassen. Da wird koordiniert, wer was macht, wer wo hilft und wer wann in die Pause geht. Normalerweise arbeiten da nur Frauen, die eine Berufsausbildung haben, wie beispielsweise auch am Kiosk oder in der Blumenabteilung. Da muss man mehr Fachwissen haben. Dass ich also die Aufsichtskasse betreuen durfte, war für mich ein Aufstieg. Ich habe mich später bei meiner Chefin bedankt. Sie sagte, es sei gut zu wissen, dass sie mich in Zukunft auch da einsetzen kann.

Apropos Zukunft: Was denken Sie, wie sich Ihr Beruf verändern wird? Gibt es in 20 Jahren noch Kassiererinnen?

Ich selbst bin dann ja nicht mehr berufstätig. Aber es wird noch immer viele Frauen geben, die Teilzeitjobs suchen. Ich frage mich schon, wie das gehen soll, wenn überall gespart wird. Was machen denn die Frauen, wenn die Kassen nicht mehr sind? In dieser Hinsicht habe ich Angst, was die Zukunft betrifft. In den USA gibt es schon Läden, wo gar kein Personal mehr anwesend ist, wo es keine Kassiererinnen mehr gibt. Du kommst rein, nimmst die Sachen, zahlst mit EC oder mit dem Handy und gehst wieder raus. Das finde ich schlimm.

Was kann ich als Kundin tun, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken?

Wenn die Kassen während den Stosszeiten voll sind, gehen natürlich automatisch viele Leute an die SCO-Kassen. Aber wir haben auch viele Kundinnen und Kunden, die diese boykottieren. Sie sagen uns ganz klar, dass sie uns Kassiererinnen unterstützen wollen, weil wir auf den Job angewiesen sind. Das freut mich immer sehr und ich bedanke mich, wenn ich das höre. Ich finde es schön, dass die Leute nachdenken. Ich frage mich nur, ob die

«Bei uns gibt es selten einmal einen Zusatzbatzen.»

«Wenn wir nicht wären, könnten die Grossverteiler gar nicht existieren.»

jüngeren Generationen auch noch so denken werden. Ob sie dann auch noch zur Kassiererin kommen oder lieber an der SCO-Kasse bezahlen. Hier können zum Beispiel auch die Eltern vorleben, dass es anders geht. Ich persönlich würde im Alter sicher gerne die echte Kasse benutzen und keinen Roboter.

Wenn Sie sich in Bezug auf Ihren Beruf etwas wünschen könnten, was wäre das?
Mein erster Wunsch ist, dass Frauenberufe wie der der Kassiererin erhalten bleiben. Und der zweite Wunsch ist, dass wir endlich einmal richtig anerkannt werden und auch lohnmässig gestärkt werden.

1 Marlene Matter heisst eigentlich anders. Um ihre Person und ihre Anstellung zu schützen, wurde ihr Name geändert.

Isabel Knobel ist Politologin, arbeitet als Projektleiterin in der politischen Beratung und Kommunikation und schreibt regelmässig für «Frauenfragen».

«Que feront les femmes quand il n'y aura plus de caisses dans les supermarchés?»

Résumé

Marlene Matter (nom fictif) travaille comme caissière rémunérée à l'heure chez un grand distributeur suisse. Elle raconte dans cet entretien comment l'introduction des caisses automatiques a transformé son quotidien professionnel et quels sont les défis – qui ne datent pas de la crise du coronavirus – auxquels les personnes travaillant dans le commerce de détail font face. Cette femme de 60 ans souhaite que son travail soit mieux reconnu, que les salaires s'améliorent et que la transformation numérique ne fasse pas disparaître les métiers dits «féminins» comme le sien.

Digitalisierung in der Pflege zwischen Technikinnovation und Beziehungsarbeit

Technologie und Pflege werden oft als Gegensätze wahrgenommen, Pflegefachpersonen als technikfeindlich. Wir plädieren in diesem Artikel dafür, das Verhältnis von Technik und Pflege neu zu denken. Wenn Technikinnovationen nämlich von Pflegepraktiken ausgehen, stärken sie die Pflegearbeit und ermächtigen Pflegende.

Heidi Kaspar, Claudia Müller

Digitalisierung in der Pflege

Technik war immer schon fester Bestandteil pflegerischer Praktiken, denn Pflege besteht zu grossen Teilen aus der Anwendung medizin-technischer Geräte und pflegerischer Hilfsmittel. Obschon aber die Digitalisierung in den Gesundheitsberufen bereits seit den 1990er Jahren Thema ist, findet man die neusten Entwicklungen der Robotik, der künstlichen Intelligenz, des Internet of Things und dergleichen in der Pflege erst vereinzelt.[1] Zwar sind viele Medizingeräte, die in der Pflege eingesetzt werden, inzwischen digital und im administrativen Bereich des Gesundheitswesens ist die Digitalisierung weit vorangeschritten. So ist beispielsweise das elektronische Patient*innendossier in der stationären und ambulanten Versorgung breitflächig eingeführt. In der Pflege kommen Digitalisierungsprojekte hingegen selten über Leuchtturm-Projekte hinaus. Diese sind zwar viel beachtet, stehen aber isoliert in der Pflegelandschaft.[2]

Dabei kommen zahlreiche digitale Technologien für die verschiedenen Akteur*innen in den unterschiedlichen Bereichen der Pflege in Frage, sowohl für die stationäre Betreuung und Pflege durch Pflegefachpersonen wie die häusliche Versorgung durch Angehörige. Das Spektrum der Technologien reicht von relativ einfachen, isolierten Lösungen bis zu hochkomplexen, vernetzten Systemen. Ein Beispiel für eine relativ einfache Lösung sind Medikamentendosen mit automatischer Erinnerungsfunktion. Eine hochkomplexe Lösung ist beispielsweise der Einsatz von künstlicher Intelligenz zur Auswertung von Big Data, um Krankheiten und Therapieerfolge besser zu verstehen. Ein weiteres Beispiel sind Roboter oder virtuelle Assistent*innen (sogenannte Chatbots), die mit Menschen interagieren. Chatbots können Menschen helfen, besser mit chronischen Krankheiten und/oder Funktionseinschränkungen umzugehen. Hierfür liefern sie zielführende Antworten auf Fragen oder fördern die (Selbst-)Überwachung von Symptomen und Therapieerfolgen, indem sie Patient*innen regelmässig nach ihrem Wohlergehen fragen. Sie helfen ferner dabei, kognitive und motorische Fähigkeiten zu trainieren. Serious Games übernehmen ähnliche Funktionen, sie informieren, sensibilisieren und/oder trainieren, tun dies aber auf spielerische Weise in Form von Computer-Spielen. Roboter unterstützen Fachpersonen in der psychosozialen Betreuung und leisten praktische Hilfe. Sie können beispielsweise selbständig Körperfunktionen bei hochansteckenden Patient*innen messen oder stark bewegungseingeschränkten Personen einfache Handreichungen erbringen.

Weitere Beispiele digitaler Technologien für die Pflege und Betreuung beziehen sich auf die Überwachung von Personen, etwa um Stürze zu vermeiden oder zumindest rasch zu erkennen oder um zu verhindern, dass Menschen mit Demenz sich verlaufen. Dazu zählen beispielsweise sensorbestückte Fussböden oder -matten und mit GPS-Trackern versehene Kleider. Diese Technologien bewegen sich stets auf einem ethisch schmalen Grat, denn während sie einerseits die Selbständigkeit fördern, schränken sie auf der anderen Seite die Privatsphäre ein.

Heidi Kaspar

Claudia Müller

Technik war immer schon fester Bestandteil pflegerischer Praktiken.

Technik kann die Beziehungsarbeit fördern, da wo direkte Mensch-Mensch-Interaktion aufgrund von Krankheit erschwert ist.

Der Einfluss der Digitalisierung auf die Pflege geht aber über den technologischen Fortschritt der Gerätschaften weit hinaus. Eine Entwicklung, die meist vergessen wird: Die gesteigerte Vernetzung durch Internet, Online-Plattformen und Social Media fördert einerseits die Transnationalisierung der Pflege und führt andererseits zur Prekarisierung der Pflegearbeit. Beispiele für ersteres ist die live-in Betreuung durch Pendelmigrant*innen aus Osteuropa und Asien. Mit der Digitalisierung werden auch in der Pflege bestehende globale Ungleichheiten verstärkt, wenn knappe Ressourcen – hier Pflegende – aus ärmeren Ländern und Regionen in reichere abgezogen werden.[3] Zur Prekarisierung kommt es, wenn Pflege- und Betreuungsarbeit über Plattformen vermittelt wird. Diese können zwar die Selbstbestimmung der Sorgearbeit-Leistenden fördern, bedeuten aber häufig auch ungeschützte Arbeitsverhältnisse[4] (vgl. hierzu auch Karin Schwiter und Marisol Keller, Seiten 88–91 in diesem Heft).

Technik versus Pflege

Technik und Pflege werden häufig als Gegensatz wahrgenommen: Technik als kalt, rational, standardisiert, unparteiisch, effizient; Pflege als warm, emotional, unberechenbar, einfühlsam, nie zu Ende. Die Pflege ist, wie das Gesundheitswesen generell, nicht nur hochkomplex, sondern auch stark reguliert. Die Verbreitung technologischer Innovationen ist deshalb besonders herausfordernd. In der Technikentwicklung werden Pflegefachpersonen oft als abwartend oder gar technikfeindlich und damit als Hindernis für die Technik-Verbreitung wahrgenommen.

Dabei wird Technik da, wo sie pflegerische Praktiken sinnvoll unterstützt, gerne eingesetzt, wenn auch nicht diskussionslos. Ein Beispiel ist der Roboter Paro, den Pflegende als Unterstützung in der psycho-sozialen Betreuung von älteren Menschen erleben.[5] Paro ist ein flauschiges Plüschtier, das mit Bewegungen und Lauten auf Berührungen und Geräusche reagiert. Die Baby-Robbe wurde entwickelt, um die positiven Erfahrungen der tiergestützten Therapie zu nutzen, wenn lebende Tiere nicht eingesetzt werden können. Die Erfahrungen mit Paro zeigen, dass Technik die Beziehungsarbeit dort fördern kann, wo direkte Mensch-Mensch-Interaktion aufgrund von Krankheit wie zum Beispiel Demenz erschwert ist. Technik kann ferner Stress in der Pflege reduzieren. So erlaubt beispielsweise die Gegensprechanlage eines automatischen Alarmierungssystems in Einheiten des betreuten Wohnens, dass Pflegende sich aus der Ferne ein Bild von der Lage machen und entsprechend vorbereitet zur Notfallstelle gelangen können.

Gegenwärtig finden Digitalisierungsprozesse in der Pflege allerdings vorwiegend im Kontext der Ökonomisierung des Gesundheitswesens sowie vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels statt. Das heisst, digitale Technologien werden entwickelt und eingeführt, um Prozesse in der Pflege zu standardisieren und effizienter zu gestalten. So sollen Fachkräfte entlastet und fehlende Ressourcen kompensiert werden. Effizienzsteigerung und Standardisierung sind allerdings nicht ohne weiteres mit pflegerischem Handeln vereinbar oder sie widersprechen gar den Eigenschaften guter Pflege und Betreuung.

Feministische Theorien verstehen Pflege und Betreuung als Sorgearbeit, die immer aus zwei Komponenten besteht: einer instrumentellen, «hands-on» und einer emotionalen, beziehungsbezogenen.[6] Pflegewissenschaftliche Forschung zeigt, dass die Interaktion zwischen Pflegenden und Patient*innen ein wichtiger Bestandteil der Pflegequalität und damit des Wohlbefindens von Patient*innen darstellt.[7] Wer vertrauensvolle Beziehungen aufbauen will, braucht Einfühlungsvermögen, Zuwendung und Zeit. Die beziehungsbezogene Dimension von Pflegearbeit lässt sich folglich nicht effizient(er) abwickeln, denn die Qualität besteht genau darin, Zeit aufzubringen.[8] Pflege zeichnet sich zudem dadurch aus, dass sie individuelle Lösungen zum Wohle der Patientin/des Patienten findet. Gute Pflege ist damit situativ und fluid. Es existieren zwar für unzählige Situationen standardisierte Abläufe. Das Improvisieren in neuen Situationen sowie das Suchen und Finden alternativer Lösungen gehören aber genauso zum Alltag von Pflegenden und Betreuenden.[9] Ohne Qualitätseinbussen ist Pflege und Betreuung daher nur begrenzt standardisierbar.

Derzeit sind zwei Entwicklungen denkbar: Die Definition der Pflege passt sich den aktuellen technischen Entwicklungen an. Dieser Prozess ist bereits im Gange. Erste Studien zeigen, dass sich das berufliche Selbstverständnis durch die Einführung digitaler Technologien verändert. Pflegende in-

ternalisieren ökonomische Massstäbe und Steuerungslogiken, die in der Technik angelegt sind. Damit verändert sich auch die Wahrnehmung, welche Aspekte für die Pflege besonders bedeutsam sind. Ebenfalls dokumentiert sind Veränderungen von Arbeitsroutinen weg von situativen und hin zu standardisierten pflegerischen Reaktionen sowie eine gestiegene Arbeitsbelastung.[10] Dass mit aktuellen Technologien pflegefremde Interessen in die Pflegearbeit einziehen, ist keine neue Entwicklung,[11] dies wird aber ohne dezidiertes Gegensteuer mit dem aktuellen Digitalisierungsdruck nochmal stark zunehmen.

Eine andere denkbare Entwicklung ist folgende: Die Zurückhaltung von Pflegefachkräften und kritischen Pflegewissenschaftler*innen gegenüber Digitalisierungsprozessen wird als Anlass wahrgenommen, um der aktuellen Ausgestaltung von Pflege-Technik-Arrangements mehr Aufmerksamkeit, und vor allem mehr kritisch-zugewandte Aufmerksamkeit zu schenken. Sie könnte als Einladung verstanden werden, Technik und Pflege mit massgeblicher Fundierung in Pflegewissenschaft und -praxis neu zu konzipieren.

Technik für Pflege

Einer solchen gegenseitigen Neukonzipierung steht derzeit aber das bestehende Machtgefälle zwischen Pflege und Technik im Weg. Im Gegensatz zur Unterfinanzierung in der Pflege wird die Entwicklung der (Pflege-)Technologien heute mit beachtlichen Mitteln gefördert.

Die sozio-ökonomische Geringschätzung sämtlicher Sorgearbeiten ist eng verknüpft mit ihrer Konnotation als weiblich und ihrer historischen Verortung im privaten und häuslichen Bereich. Sie hält sich hartnäckig, selbst wenn die Arbeit professionalisiert wird. Auch die offizielle Kategorisierung als «systemrelevant» während der Covid-19-Pandemie hat daran wenig geändert. Dies zeigen Antworten auf die Forderung nach besseren Arbeitsbedingungen und höheren Löhnen. Insbesondere wird die Beziehungsarbeit, d.h. die emotionale Komponente von Sorgearbeit oft als «emotional surplus value»[12] geleistet, d.h. als Leistung, die zwar von den Betroffenen sehr geschätzt wird, aber nicht als eigentliche Arbeit anerkannt und entsprechend bezahlt wird.

Wenn es allerdings gelänge, Digitalisierung aus der Umklammerung neoliberaler Ökonomie und technikdeterministischen Innovationsvorstellungen zu lösen und die Aufmerksamkeit auf die sorgenden Eigenschaften und Kapazitäten von Technologien zu lenken, könnten Brücken zur Überwindung der Kluft gebaut werden. Denn die Eigenschaften wie effizient, rational, einfühlsam oder unberechenbar lassen sich im gelebten Alltag viel weniger eindeutig entweder dem einen oder dem anderen Bereich zuordnen. Maschinen können sowohl Sorgearbeit leisten als auch Ressourcen für Beziehungsarbeit frei machen – die relevante Frage ist: unter welchen Bedingungen gelingt dies?

Eine zentrale Voraussetzung ist, dass Technologie als Antwort auf pflegerische Herausforderungen verstanden wird und nicht auf finanzielle. Hierfür müsste sich die Wirtschaft an einer Ethik der Sorge ausrichten und die Technik müsste sich konsequent in den Dienst der Pflege stellen. Pflegende müssen die Chance haben, digitale Medien vor dem Hintergrund ihrer spezifischen Praktiken auszuprobieren, zu bewerten und mitzuentwickeln. Dafür braucht es partizipative und interdisziplinäre Projektdesigns, welche Pflegende als zentrale Akteur*innen und Expert*innen anerkennen. Das würde bedeuten, die Führung von Digitalisierungsprozessen in die Hände von Pflegefachkräften und Pflegewissenschaften zu geben.

Die beziehungsbezogene Dimension von Pflegearbeit lässt sich nicht effizienter abwickeln.

Dr. Heidi Kaspar ist Sozial- und Gesundheitsgeografin und arbeitet als Senior Researcher an der Careum Hochschule Gesundheit.
Prof. Dr. Claudia Müller leitet den Bereich «IT für die alternde Gesellschaft» am Institut für Wirtschaftsinformatik an der Universität Siegen und hat 2018–2020 eine Gastprofessur an der Careum Hochschule Gesundheit inne. Gemeinsam leiten sie das Projekt «Caring Community Living Labs» im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 74 (Gesundheitsversorgung).

Anmerkungen

1 Seifert, Alexander, Ackermann, Tobias, 2020. Digitalisierung und Technikeinsatz in Institutionen für Menschen im Alter. Studie im Auftrag von Curaviva Schweiz, Gerontologisches Institut, Universität Zürich, Zürich.
2 Siehe: Kuhn, Sebastian, Ammann, Daniel, Cichon, Irina, Ehlers, Jann, Guttormsen, Sissel, Hülsken-Giesler, Manfred, Kaap-Fröhlich, Sylvia, Kickbusch, Ilona, Pelikan, Jürgen, Reiber, Karin, Ritschl, Helmut, Wilbacher, Iingrid, 2019. Wie revolutioniert die digitale Transformation die Bildung der Berufe im Gesundheitswesen? Careum Working Paper, Nr. 8. Careum, Zürich.
3 Zum Konzept der Global Care Chains siehe: Hochschild, Arlie Russell, 2000. Global care chains and emotional surplus value, in: Hutton, W., Giddens, Anthony. (Hrsg.), On the Edge. Living with Global Capitalism. Jonathan Cape, London, S. 130–146.
4 Otto, Ulrich, Hegedüs, Anna, Kaspar, Heidi, Kofler, Andrea, Kunze, Christoph, 2017. Pflege und Betreuung – jetzt auch über digitale Plattformen wie Uber und Airbnb? Österreichische Pflegezeitschrift 70(5), S. 25–27.
5 Scorna, Ulrike, 2015. Servicerobotik in der Altenpflege. Eine empirische Untersuchung des Einsatzes der Serviceroboter in der stationären Altenpflege am Beispiel von PARO und Care-O-bot, in: Weber, Karsten, Frommeld, Debora, Manzeschke, Arne, Fangerau, Heiner (Hg.), Technisierung des Alltags. Beitrag für ein gutes Leben? Franz Steiner Verlag, Stuttgart, S. 81–97.
6 Zum Beispiel: Folbre, Nancy, Nelson, Julie A., 2000. For Love or Money – Or Both? The Journal of Economic Perspectives 14(4), S. 123–140.
7 Zum Beispiel: Fleischer, Steffen, Berg, Almuth, Zimmermann, Markus, Wüste, Kathleen, Behrens, Johann, 2009. Nurse-Patient Interaction and Communication: A Systematic Literature Review. Journal of Public Health 17(5): 339–53.
8 Madörin, Mascha, 2010. Care Ökonomie – eine Herausforderung für die Wirtschaftswissenschaften, in: Bauhardt, Christine, Çaglar, Gülay (Hg.), Gender and Economics. Feministische Kritik der Politischen Ökonomie. VS Verlag, Wiesbaden, S. 81–104.
9 Mol, Annemarie, Moser, Ingunn, Pols, Jeannette, 2010. Care: Putting practice into theory, in: Ders. (Hg.), Care in Practice: On Tinkering in Clinics, Homes and Farms. transcript, Bielefeld, S. 7–25.
10 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2020. Achter Altersbericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin.
11 Hülsken-Giesler, Manfred, 2010. Technikkompetenzen in der Pflege. Anforderungen im Kontext der Etablierung neuer Technologien in der Gesundheitsversorgung. Pflege & Gesellschaft 15(4), S. 330–352.
12 Hochschild, 2000.

Maschinen können sowohl Sorgearbeit leisten als auch Ressourcen für Beziehungsarbeit freimachen.

Digitalizzazione delle cure tra innovazione tecnica e lavoro relazionale

Abstract

L'assistenza infermieristica consiste in larga misura nell'uso di strumenti di misura e ausili medici (digitali). Ciò nonostante, tecnologia e cure sono spesso concepite come antitetiche. Oggi, le applicazioni digitali più recenti si trovano solo sporadicamente nel settore delle cure e spesso si tende a trasferire ai processi infermieristici le logiche dell'efficienza legate alla tecnologia.

Le autrici sostengono che, nelle attuali condizioni, ci sono buone ragioni che giustificano una certa riluttanza del personale infermieristico nei confronti delle cure digitalizzate e chiedono di interpretarla come un invito a ripensare da capo la tecnologia e le cure, ossia partendo dalle pratiche di cura in-vece che dalle logiche della tecnologia.

Essere infermiera nel 2020: tra sviluppo tecnologico e mantenimento del legame umano

L'evoluzione tecnologica è sempre più entrata a far parte delle cure infermieristiche, un ambito che si fonda sulla relazione con la paziente e il paziente. Ne abbiamo parlato con Alessandra Merazzi, infermiera in pediatria, che a tale proposito ci illustra i cambiamenti della sua pratica professionale.

Intervista: Florinda Sauli

Alessandra Merazzi è una «Sourcienne», così sono chiamate in gergo le studentesse che si sono formate alla Haute École de la Santé La Source a Losanna. «Si tratta di una scuola con una lunga tradizione nelle cure infermieristiche1» – mi racconta – «che ha saputo infondere in me alcuni valori, ancora oggi alla base della mia pratica professionale, come l'importanza di mettere la paziente o il paziente al centro del nostro operato e di associare competenze umane e scientifiche per offrire cure di qualità».
Dopo la formazione in cure generali presso La Source, Alessandra Merazzi si è ulteriormente specializzata nel DAS in salute materna e pediatria presso la Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI). Il suo percorso professionale l'ha portata a lavorare in svariati ambiti: dapprima nel settore ospedaliero, dove ha praticato per 11 anni nei reparti di pediatria degli ospedali di Morges e Bellinzona; attualmente è attiva nelle cure pediatriche a domicilio e nell'insegnamento delle cure infermieristiche presso la SUPSI. La nascita dei suoi due figli, Samuele (2016) e Camilla (2017), ha costituito un'ulteriore e piacevole sfida nel suo percorso personale.

Come molti altri professionisti della salute, Alessandra Merazzi ha vissuto in quest'ultimo decennio la rapida evoluzione generata da un utilizzo sempre più crescente delle tecnologie. In che modo queste trasformazioni hanno avuto un impatto sulla sua pratica professionale? Come le vive attualmente e come intravvede il futuro della sua professione? La sua esperienza in vari ambiti legati alle cure infermieristiche le consente di avere una visione completa della maniera in cui le tecnologie sono entrate a far parte di questa professione. Dalle sue parole spicca l'importanza di mantenere la relazione con la paziente e il paziente al centro, pur sapendo sfruttare al meglio i vantaggi delle tecnologie.

Il tuo lavoro è cambiato nel corso degli ultimi anni a causa della tecnologia? Se sí, in che modo?

Ho vissuto appieno questa evoluzione: infatti, quando ho iniziato a lavorare, la raccolta e lo scambio di informazioni relative alla paziente e al paziente avvenivano ancora in formato cartaceo. Ora i dati raccolti tramite tablet o computer vengono inseriti direttamente nella cartella informatizzata, la quale contiene tutte le informazioni che riguardano la paziente o il paziente (antecedenti, decorso, farmacologia ecc.), e viene inoltre condivisa tra i vari professionisti della salute. Ciò significa che la documentazione è molto più organizzata e strutturata. Il linguaggio usato è più standardizzato, professionale e anche le prestazioni sono maggiormente definite, riducendo così il rischio di errore. Ad esempio, non si rischia più, come accadeva in passato, di sbagliare leggendo male la calligrafia su un ordine medico. Anche il passaggio delle informazioni tra figure professionali è facilitato: le figure coinvolte possono leggere le stesse informazioni, centralizzate in un'unica fonte e consultabile (quasi) ovunque. In un certo senso, la cartella informatizzata permette di «unire» i professionisti della salute! Non da ultimo, anche a livello di tutta l'apparecchiatura che ruota attorno alla paziente o al paziente, come ad esempio la pompa a insulina o i monitor, c'è un continuo progresso tecnologico.

Alessandra Merazzi

«La documentazione informatizzata è molto più organizzata e strutturata.»

Che cosa hanno comportato questi cambiamenti nella tua pratica professionale?
Vi è la continua necessità di rimanere aggiornati, dunque dobbiamo seguire costantemente delle formazioni. Da quando ho iniziato a lavorare seguo regolarmente delle formazioni.

Inoltre, l'utilizzo delle tecnologie per lo scambio di informazioni non deve far perdere di vista che il nostro lavoro si basa sulla relazione e su una presa a carico olistica della paziente o del paziente. Attraverso la tecnologia non passa tutto e certi elementi si possono rilevare solo grazie ad un colloquio. Ad esempio, per prendere a carico la paziente o il paziente in maniera integrale abbiamo bisogno di una condivisione con lei o lui, la sua famiglia e il nostro team di cura. Questo ci permette di ampliare la nostra riflessione e captare quelle sfaccettature che solo guardandosi faccia a faccia riescono ad emergere. Benché la condivisione tra professionisti sia più facile tramite tablet, è tuttavia necessario uno scambio orale, ecco perché le riunioni di équipe rimangono indispensabili. La tecnologia può facilitare la trasmissione delle informazioni, ma non può sostituire la relazione che vi è alla base.

Infine, ci troviamo confrontati a pazienti molto più informate/i rispetto ad una volta, grazie ad un maggiore accesso alle informazioni tramite le tecnologie. Questo ci porta ad assumere anche un ruolo di mediatori, perché dobbiamo filtrare le informazioni (non sempre veritiere) lette su Internet. Quando lavoravo in pronto soccorso, capitavano delle situazioni in cui la paziente o il paziente ci suggeriva gli esami che voleva, perché si era già fatta/o una sorta di autodiagnosi. In questi casi bisognava mediare, far ragionare la persona per farle capire il nostro punto di vista.

«La tecnologia non può sostituire la relazione con la paziente.»

Hai acquisito nuove competenze attraverso questa evoluzione tecnologica? Ha modificato le tue prospettive di carriera o ti ha permesso di accedere ad altri ambiti?
In generale, il progresso tecnologico richiede un aggiornamento continuo delle nostre competenze. Mi ha aperto nuove strade, nel senso che ho maggiormente accesso a banche dati e a nuove evidenze scientifiche nel mio ambito. In questo modo posso rimanere sempre aggiornata e, se necessario, modificare il mio operato. Anche nei corsi che tengo alla SUPSI è importante basare le conoscenze trasmesse ai futuri professionisti della salute sulle nuove scoperte scientifiche. Nei corsi e stage pratici sono già integrate tutte le nuove tecnologie utilizzate nelle cure infermieristiche, di conseguenza il loro utilizzo diventa naturale fin dall'inizio per le studentesse e gli studenti.

Quali aspetti di questa trasformazione tecnologica ti piacciono? Quali, invece, trovi più difficili?
In generale, trovo che sia un passaggio positivo sotto diversi aspetti. Come spiegato in precedenza si può garantire più sicurezza nelle cure della paziente o del paziente grazie ad una più accurata strutturazione che consente anche una diminuzione dei rischi. Apprezzo l'accesso facilitato alle banche dati per tenersi aggiornate/i e trovo che le tecnologie legate al mio mestiere sono intuitive e facili da usare. Inoltre, durante l'emergenza legata al COVID-19, la tecnologia è risultata essenziale nel mio ambito: ho potuto mantenere un contatto regolare con le pazienti e i pazienti delle cure a domicilio. Alla SUPSI i corsi scolastici sono stati fatti tutti online e questo ha permesso alle studentesse e agli studenti di continuare la loro formazione, malgrado la situazione di emergenza.

Fra gli aspetti problematici, vedo i potenziali rischi di integrare la tecnologia in una professione che si basa sulla relazione. Sia la presenza stessa della tecnologia che il tempo necessario all'acquisizione di competenze tecnologiche possono costituire un pericolo nella relazione con la paziente o il paziente. Dobbiamo sempre ricordarci che essi e la loro famiglia sono al centro del nostro operato. Non bisogna quindi perdere l'umanità e l'empatia nelle cure. La paziente o il paziente ha bisogno di essere ascoltata/o e di sentire che le sue emozioni sono accolte dal/la terapeuta. Questa relazione di aiuto tra persona curante e paziente si crea non solo con la fiducia, ma anche con il tempo. Tempo, che a volte le tecnologie ci tolgono. La sfida è dunque quella di mantenere un equilibrio tra la relazione con la paziente o il paziente e l'utilizzo della tecnologia. Personalmente, per far fronte a tale sfida, quando sono in contatto con il paziente o la paziente evito di utilizzare il tablet. Ricorro ad esso solo alla fine della consultazione. Il tablet, infatti, potrebbe costituire una barriera nella relazione, per questo motivo non voglio nessun tipo di distrazione. Un'altra strategia consiste nello spiegare alla paziente o al paziente l'uso di tali strumenti, cosa che agevola spesso l'accettazione della tecnologia.

Com'è accolta l'utilizzazione sempre più frequente delle tecnologie da parte delle pazienti o dei pazienti?
In base alle mie esperienze, le pazienti e i pazienti hanno sempre accettato positivamente la tecnologia. Essa fa parte del nostro mondo: lo si nota anche dal fatto che per loro non è strano vederci usare un tablet. In particolar modo, in pediatria, mi trovo di fronte a famiglie giovani che sono abituate a vedere e utilizzare la tecnologia anche negli altri ambiti della loro vita. Le persone anziane forse potrebbero avere qualche difficoltà in più. Tra il lavoro che effettuavo in ospedale e quello attuale nelle cure a domicilio vi sono grandi differenze. Ad esempio, in ospedale è la bambina o il bambino che viene nel contesto ospedaliero, mentre nelle cure a domicilio è la persona curante che entra nel loro mondo. Bisogna agire con molto rispetto e cautela, conoscendo bene il contesto familiare. Ecco perché è ancora più importante curare la relazione ed evitare il frapporsi o l'imporsi della tecnologia come spiegato in precedenza.

Ritieni che la professione continuerà a trasformarsi?
Penso che in ambito infermieristico, come in tutti gli altri campi, l'evoluzione tecnologica sia necessaria e inevitabile. È ovvio che i cambiamenti richiedono del tempo: per chi è più giovane è più facile rispetto a chi ha più anni di lavoro alle spalle e meno esperienza con le tecnologie. Tuttavia, secondo me, ogni cambiamento è importante perché permette di mettersi in gioco, di uscire dalla routine, di riflettere sul proprio operato e di mantenere un senso critico. Questo è un altro aspetto che mi è rimasto della mia formazione alla Source, e cioè che la nostra è una professione in divenire: è importante evolvere ed essere flessibili per poter offrire alla o al paziente prestazioni sempre aggiornate. Vedo quindi l'evoluzione tecnologica come un modo per restare attivi nella propria professione!

Secondo te, l'evoluzione tecnologica ha le stesse conseguenze per donne e uomini?
Non vedo grandi differenze, a parte il fatto che per chi lavora ad una percentuale ridotta (come spesso accade alle donne in ambito infermieristico) è più difficile avere il tempo di aggiornarsi e di utilizzare regolarmente i vari strumenti di cui ci si serve nelle cure.

Florinda Sauli lavora come ricercatrice per l'Istituto universitario federale per la formazione professionale su tematiche che riguardano la qualità della formazione professionale.

Nota

1 La Source, fondata nel 1859 da una donna, la contessa Valérie de Gasparin, è stata la prima scuola laica d'infermiere e infermieri al mondo ed è tuttora la più grande scuola in cure infermieristiche in Svizzera.

Résumé

Être infirmière en 2020: entre progrès technique et maintien du lien humain

L'infirmière en pédiatrie Alessandra Merazzi voit l'avènement de la technologie dans sa profession de manière positive. La technologie permet de simplifier l'échange d'informations entre les professionnels de la santé, de mieux structurer le travail et de réduire les risques dans les soins prodigués. Cependant, la technologie exige également des mises à niveau continues et la capacité de mettre la relation avec le patient ou la patiente et ses proches au centre de sa pratique.

Pflegefachfrau im Jahr 2020: zwischen technologischem Fortschritt und Beziehungspflege

Alessandra Merazzi ist Pflegefachfrau in der Kinder- und Jugendmedizin. Sie beurteilt den technologischen Fortschritt in ihrem Beruf positiv. Die Technologie vereinfache den Informationsaustausch unter den Gesundheitsfachpersonen, erleichtere die Arbeitseinteilung und senke die Risiken beim Erbringen der Pflegeleistungen. Die Technologie verlange jedoch auch kontinuierliche Weiterbildungen und die Fähigkeit, stets die Beziehung zur Patientin / zum Patienten und zu den Angehörigen in den Mittelpunkt zu stellen.

La melma trabocca!
Quando cinque braccia queer
non sono più sufficienti
per svolgere tutte le faccende
domestiche. Un* cyborg
dedit* ai lavori di casa.

Les femmes, ces oubliées de la transition numérique

Avec 15 % de femmes dans les métiers du numérique, ce secteur d'activité produit à son insu des applications laissant parfois de côté la moitié de l'humanité. Il est fondamental de mettre au jour ce biais et de se doter de bonnes pratiques pour que les femmes puissent prendre leur place dans ces métiers et environnements d'avenir.

Isabelle Collet

L'importance du numérique dans notre société n'est plus à démontrer, en particulier depuis cette récente période de confinement. Alors qu'il s'agit d'un domaine en plein développement, offrant des emplois rapidement, des carrières intéressantes et des revenus confortables, force est de constater que l'univers informatique est conçu, développé, installé et maintenu par une population très homogène d'hommes blancs issus de catégories socioprofessionnelles supérieures. Il n'en a pourtant pas toujours été ainsi. Le premier programme informatique a été écrit par une femme, Ada Lovelace, en 1843. Margaret Hamilton, qui a conçu le programme de l'alunissage en 1969 a été la première personne à porter le titre d'ingénieure logiciel. La première thèse d'informatique soutenue aux États-Unis a été décernée à Mary Keller, en 1965. La programmation était alors un métier de femme à une époque où cette discipline était peu prestigieuse. Or, on constate que chaque fois qu'un champ de savoir prend de l'ampleur dans le monde social, il se masculinise. Ainsi dès les années 1980, au moment où les pays européens ont à cœur de se lancer dans la course à l'informatisation, de fortes incitations interpellent d'abord les jeunes hommes pour les orienter vers les études d'informatique. Depuis les années 2000, la part des femmes dans les métiers de l'informatique a chuté aux alentours de 15 % en Europe alors qu'il était au moins de 30 % jusqu'aux années 1980.

Siri était capable de dire où se procurer du sexe tarifé pour homme hétérosexuel, mais elle ne savait pas où trouver de l'information en cas de violence conjugale.

Depuis quelques années, une accélération s'est encore produite avec l'avènement de l'intelligence artificielle. N'ayant pas d'intentionnalité propre, les algorithmes ne sont que les créations d'équipes de développement quasiment non mixte. Ils produisent des résultats qui influencent nos choix ou notre rapport au monde numérique et façonnent la société numérique de demain.

Des applications conçues par des hommes qui s'imaginent incarner l'universel

Prenons l'exemple des applications «santé» qui sont apparues très rapidement sur les smartphones: elles monitorent le poids, les battements cardiaques, le nombre de pas par jour… Mais il a fallu des années pour que ces applications incluent enfin les cycles menstruels. Si environ la moitié de la population est possiblement intéressée par un monitoring des règles ou de la contraception, ce sujet ne concerne directement que 10 % des développeurs. C'est une forme de I-tech, de technologie-pour-moi: si la population qui conçoit cette technologie est trop homogène, il lui est difficile de penser à des applications qui ne la concernent pas. La plupart des agents conversationnels possèdent des voix féminines, telles que celle de Siri d'Apple ou d'Alexa d'Amazon, voire, sont incarnés par des avatars féminins sexualisés, comme Cortana de Microsoft. Ce n'est pas parce que les voix féminines (ou les corps féminins!) sont plus simples à synthétiser, mais parce que des équipes de développement informatique ont jugé plus agréable d'interagir avec une voix féminine quand il s'agit de répondre à des ordres. Au début de sa mise en service, Siri était capable de dire où se procurer des préservatifs et du sexe tarifé pour homme hétérosexuel. En revanche, elle ne savait pas où on pouvait acheter la pilule ni où trouver de l'information en cas de violence conjugale.

Les professions intellectuelles sauront faire entendre leur voix. Peut-on en dire autant des professions moins qualifiées?

Un rapport de l'UNESCO[1] réalisé en 2019 s'inquiétait des effets que les agents conversationnels produisent sur les représentations. Le titre du rapport était évocateur: «I'd blush if I could» («Je rougirais si je le pouvais»): c'est ce que Siri répondait quand l'utilisateur disait: «Tu es une salope», alors qu'Alexa remerciait pour le feedback. La plupart des assistants vocaux flirtaient, répondaient par une plaisanterie ou évitaient la question. Certes, ce n'est pas Siri ou Alexa qui suggéraient les insultes sexistes, mais leur manière de répondre faisait passer l'insulte pour une conversation acceptable. Comme le dit le rapport: «La soumission et la servilité exprimée par beaucoup d'assistants digitaux, qui prennent la voix de jeunes femmes, illustrent bien comment les biais de genre peuvent être codés au sein de produits technologiques.»

Les conséquences de la I-tech ne s'arrêtent pas aux questions de genre. Parce que la majorité des développeurs sont des hommes blancs, la reconnaissance faciale fonctionne moins bien avec des visages asiatiques ou noirs. Accéder aux données des téléphones portables à l'aide de la reconnaissance faciale nécessite de mettre en place quelques mesures de sécurité: par exemple, si le ou la propriétaire du téléphone est inconscient·e ou endormi·e, son visage aux yeux fermés ne permettra pas de déverrouiller le téléphone. Cette importante restriction a eu des conséquences imprévues: les logiciels de reconnaissance faciale demandent aux personnes asiatiques d'ouvrir les yeux au moment de scanner leur visage. Si des personnes asiatiques avaient fait partie de l'équipe de développement, jamais un tel produit n'aurait été jugé suffisamment au point pour être commercialisé.

De même, les outils d'aide à la décision[2] ouvrent la porte en grand aux biais de genre, parce qu'ils se basent sur des données partielles, elles-mêmes déjà biaisées. Ils deviennent alors de formidables analyseurs et amplificateurs de nos représentations. Puisque nous savons qu'à CV équivalents, les hommes sont mieux payés que les femmes, qu'à dossiers équivalents, les prêts sont plus volontiers accordés aux projets d'entreprise portés par des hommes que par des femmes, qu'à carrières équivalentes, les hommes sont plus souvent promus ou sollicités pour siéger dans des lieux d'influence que les femmes, qu'à bulletins scolaires équivalents, les garçons de milieux favorisés sont plus facilement orientés en EPF que les filles et qu'en cas de viol, le crime est généralement requalifié en agression sexuelle… il est facile d'imaginer quels types de décisions l'intelligence artificielle (IA) va proposer de prendre dans cette liste d'exemples, en se basant sur les bases de données existantes des entreprises, des banques, des universités ou des tribunaux.

Qui exerce les métiers menacés par la transition numérique?

Va-t-on remplacer les médecins par des logiciels de diagnostic? Va-t-on remplacer les juges par des IA juridiques? Va-t-on remplacer les enseignant·e·s par des cours automatisés? En l'occurrence, l'aide au diagnostic n'est pas le diagnostic, le contact avec le médecin n'est pas le contact avec la machine et le soutien pédagogique ne se fait pas à travers des vidéos assorties de questionnaire à choix multiples. Ces professions ne sont pas automatisables et les humains qui les exercent ne sont pas remplaçables par des ordinateurs. Nul doute que ces professions intellectuelles sauront faire encore entendre leur voix et que leur public: patient·e·s, élèves, avocat·e·s ou victimes auront toute leur attention. Mais peut-on en dire autant des professions moins qualifiées? Aux États-Unis, des logiciels automatisés d'attributions d'aides sociales (destinés à remplacer les employé·e·s de l'aide sociale) commencent à être mis en place. La volonté est justement de contrer les biais sexistes ou racistes que le personnel (non formé sur ces questions) pourrait activer, consciemment ou non, à l'encontre du public d'usagers. Grâce à un logiciel, les aides seraient attribuées selon des critères objectifs, indépendants du sexe ou de l'ethnicité et ne prenant en compte que des paramètres financiers et sociaux.

Comment ces critères dits objectifs seront-ils définis? On échange en réalité une logique de sélection effectuée essentiellement par un logiciel programmé par des hommes blancs issus de milieux socioculturels élevés avec une précédente logique de sélection portée par une majorité de femmes, sur des postes peu considérés, mais ayant une bonne connaissance du vécu de la population adressée par l'aide sociale. On oppose l'objectivité de l'algorithme, c'est-à-dire des informaticiens, à la subjectivité des femmes, indéfiniment accusées d'être trop émotives, partiales, injustes. Est-ce qu'on entendra la voix de ces femmes, quand elles dénonceront la disparition de leur travail? Est-ce qu'on entendra la voix des usagers pauvres de l'aide sociale quand ils diront préférer interagir avec une personne qui les connait quand il s'agit d'expliquer sa situation? Voici le genre de défi social que pose également la transition numérique: si on informatise les petits métiers d'aide aux personnes, d'une part, ce seront les femmes qui seront directement touchées, et d'autre part, on coupera le lien social de personnes déjà fragiles et en risque de désocialisation. Enfin, on dit explicitement qu'on préfère écrire des logiciels plutôt que de former le personnel.

Responsabilité des algorithmes et IA non sexistes

Certaines solutions ont déjà été mises en place pour résoudre ces problèmes. Depuis la publication du rapport de l'UNESCO, les agents conversationnels n'admettent plus les insultes ni le harcèlement sexuel. Par ailleurs, l'aide à la décision n'est pas la prise de décision et l'IA peut être une alliée d'une grande utilité, y compris pour l'aide sociale. Enfin, si dans une présélection de CV faite automatiquement, on demande à l'algorithme de produire une parité stricte, l'IA devient un outil qui nous aide à combattre les stéréotypes sexistes qui s'activent inconsciemment au moment de l'embauche.

De nombreuses propositions de préconisations et règlementations autour de la transparence et l'éthique des algorithmes (ou Algorithm fairness) sont sorties dernièrement. En 2018 s'est tenue la première conférence FAT (sur l'équité, la responsabilité et la transparence des algorithmes[3]) à Atlanta. Mais s'il existe bien des outils qui permettent d'évaluer l'équité d'un algorithme, leurs résultats s'avèrent très mouvants: l'algorithme peut être très bon sur certaines dimensions éthiques et très mauvais sur d'autres, et passer de l'une à l'autre, en bougeant très peu de paramètres et de manière assez opaque.

Des chartes de conduite et des Pactes sont en train d'être rédigés. À Genève, le collectif «Impact AI»[4] réfléchit à une intelligence éthique et responsable, ce qui signifie non sexiste. En France, le Laboratoire de l'égalité a produit un Pacte «Pour une intelligence artificielle égalitaire»[5] sorti début juin 2020, qui interpelle le monde professionnel du numérique.

L'IA peut devenir un outil qui nous aide à combattre les stéréotypes sexistes qui s'activent inconsciemment.

Ces pactes et chartres ne seront toutefois crédibles que si les métiers du numérique se féminisent. Les actions «égalité» en faveur d'une plus grande mixité des métiers restent extrêmement timides en Suisse. La question du sexisme dans les Hautes écoles commence juste à être soulevée. Le plan d'études romand ose à peine parler des questions d'égalité des sexes et très peu de cantons ont inclus la pédagogie de l'égalité[6] dans la formation obligatoire des enseignant·e·s. Les femmes font face à une véritable censure sociale, de la naissance à l'université, qui les décourage de prendre place dans les métiers MINT et en particulier dans le numérique. Plutôt que de tenter d'ajuster les femmes à un univers qui ne fait guère d'effort pour les intégrer, c'est aux institutions de formation et aux entreprises de se réformer en profondeur pour que la transition numérique puisse être l'affaire de tous et toutes.

Isabelle Collet est informaticienne scientifique de formation initiale, Docteure en science de l'éducation et Professeure à l'Université de Genève. Elle travaille depuis 20 ans sur les questions de genre en informatique. Elle a publié en septembre 2019 «Les oubliées du numérique» aux éditions Le Passeur.

Notes

1 https://en.unesco.org/Id-blush-if-I-could
2 Les outils informatiques d'aide à la décision aident à analyser un problème ou une situation et à fournir des solutions sur la base de critères logiques présélectionnés. Les systèmes experts, le Big Data, le Data Mining font partis des moyens utilisés en intelligence artificielle pour l'aide à la décision.
3 «Conference on Fairness, Accountability, and Transparency».
4 www.impactia.org
5 www.laboratoiredelegalite.org/le-pacte-pour-une-intelligence-artificielle-egalitaire-entre-les-femmes-et-les-hommes
6 Collet, I. (2018). Dépasser les éducations à: vers une pédagogie de l'égalité en formation initiale d'enseignant·e·s. Recherches féministes 31(1), 179–199.

Frauen, die grossen Abwesenden der Digitalisierung

Abstract

Digitale Technologie wurde und wird vorab von Männern entwickelt. Das hat zur Folge, dass technologische Anwendungen jene Lebensbereiche, die vor allem Frauen betreffen, oft nicht beachten und manchmal sogar Geschlechterstereotypen verstärken oder zu rassistischen Diskriminierungen führen. Es stellt sich daher die Frage, wie wir zu einer wirklich inklusiven digitalen Entwicklung kommen, sowohl in Bezug auf die Nutzung als auch auf die Arbeitsplätze, die durch diese boomende Industrie geschaffen werden.

«La réalité virtuelle n'est pas discriminatoire en tant que telle»

Céline Dupuis, ingénieure informatique, nous parle de réalité virtuelle, du choix de ses études, de son engagement féministe dans une industrie d'hommes et explique pourquoi l'homogénéité des profils qui y règne est un problème qui nous concerne toutes et tous.

Entretien: Marsali Kälin

Céline Dupuis

Vous avez grandi à Nyon, dans une famille de journalistes et de sportifs. A priori, rien ne vous prédestinait à devenir ingénieure informatique. Qu'est-ce qui a motivé votre choix?
À l'école secondaire, mes disciplines préférées étaient les mathématiques et le dessin. L'informatique présentait la possibilité d'allier technique et créativité et, d'un point de vue très pragmatique, offrait de nombreux débouchés. Bien qu'aucun membre de ma famille n'ait directement influencé le choix de mes études, mon héritage maternel m'a certainement donné le courage de me lancer dans un secteur dominé par les hommes. Ma grand-mère maternelle, qui a repris le cabinet dentaire de son père en 1958, fut la première femme dentiste à pratiquer dans son propre cabinet à la Chaux-de-Fonds. C'était une pionnière, car à cette époque, les femmes n'avaient pas encore le droit de voter dans le canton de Neuchâtel. Ma mère, et donc sa fille, fut la première stagiaire femme engagée au département des sports de la TSR (aujourd'hui la RTS, Radio Télévision Suisse) en 1988 et la deuxième femme y ayant exercé une fonction de journaliste. Je pense qu'inconsciemment, elles ont agi sur moi comme des modèles, m'ont fait comprendre que les métiers n'avaient pas de sexe et ont encouragé mon inscription à la faculté d'informatique de l'École Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL).

Lorsque vous avez commencé votre bachelor en 2011, l'EPFL recensait seulement 27 % d'étudiantes et votre faculté n'en comptait pas plus de 12 %.[1] Comment avez-vous vécu ce statut minoritaire?
Avant mon entrée à l'EPFL, je n'avais pas entièrement conscience de l'homogénéité des profils dans le domaine informatique et j'ai été frappée de voir les auditoires largement peuplés de visages blancs et masculins. De plus, je n'ai eu que deux professeures femmes sur une vingtaine d'enseignant·e·s en cinq années d'études. À l'époque, les cartes d'étudiant étaient illustrées de diverses statistiques sur l'EPFL. Par hasard, la mienne indiquait le taux de femmes et d'hommes dans le corps étudiant. Bien que je n'aie subi aucune discrimination au cours de mes études, tout semblait me rappeler que ma présence ne correspondait pas tout à fait à la norme et j'ai commencé à avoir le sentiment, qui ne me quitta plus, de devoir en faire deux fois plus que mes camarades masculins pour légitimer ma

«J'ai commencé à avoir le sentiment […] de devoir en faire deux fois plus que mes camarades masculins pour légitimer ma place.»

«Je pense qu'il est essentiel de continuer à proposer des cours uniquement pour les filles.»

place. Lorsqu'on m'a proposé de donner des cours hebdomadaires à des filles de 8 à 12 ans dans le cadre d'un programme de promotion des sciences, j'ai donc tout de suite accepté. Je voulais encourager les filles à poursuivre leurs intérêts, malgré le manque de représentation féminine dans le milieu STEM[2] et les stéréotypes de genre prétendant que les filles seraient naturellement moins douées pour ces branches que les garçons.

Que pensez-vous de ce type d'initiative et qu'avez-vous retenu de votre expérience?
À mon sens, ces initiatives sont extrêmement utiles et efficaces. Elles incitent réellement les filles à s'orienter selon leurs intérêts personnels et permettent de prouver que ces stéréotypes de genre sont le fruit de constructions sociales. Les filles auxquelles j'ai enseigné venaient volontairement, étaient très intéressées et enthousiastes. Je pense qu'il est essentiel de continuer à proposer des cours mixtes et non mixtes, c'est-à-dire uniquement pour les filles. Ayant enseigné dans ces deux types de cours, j'ai remarqué que la dynamique de groupe y était totalement différente. Dans les cours mixtes, les garçons prennent presque systématiquement la parole et les filles ont tendance à moins participer et se mettre en retrait. Ces comportements ne sont nullement intentionnels et il ne s'agit pas de désigner des fautifs. Ils reflètent simplement les rôles normatifs assignés aux hommes et aux femmes. Finalement, comme la participation à ces cours se fait sur une base volontaire, ils touchent majoritairement des parents informés, qui parlent bien la langue locale et sont issus de catégories socioprofessionnelles supérieures. Il serait à mon avis judicieux de proposer des programmes similaires dans le cadre de la scolarité obligatoire pour toucher un public plus large. Car, en plus d'une minorité de femmes dans cette industrie en Suisse, on y trouve également très peu de diversité sociale, ethnique et culturelle.

«On trouve également peu de diversité sociale, ethnique et culturelle dans cette industrie en Suisse.»

Vous travaillez aujourd'hui dans une start-up qui développe des solutions de réalité virtuelle pour la rééducation cérébrale. Quelle est votre expérience de l'industrie informatique en tant que femme?
Mon entrée dans le monde du travail a confirmé ce que j'avais constaté pendant mes études: il y a un ratio fortement déséquilibré entre le nombre de femmes et d'hommes ingénieur·e·s dans l'industrie informatique. Ce déséquilibre peut contribuer au sentiment d'illégitimité qu'éprouvent certaines femmes à exercer dans un milieu majoritairement masculin. Cela dit, je ne pense pas que l'industrie informatique soit plus hostile aux femmes qu'une autre, ni même que la sphère professionnelle soit plus sexiste que la société en général. Que ce soit au travail, dans l'espace publique ou même domestique, nous sommes continuellement témoins de comportements problématiques et de remarques sexistes. Celles-ci sont souvent perçues comme inoffensives, désignées comme des «blagues», ce qui révèle à quel point le sexisme est ordinaire et, dans une certaine mesure, socialement accepté. Quand ces remarques surviennent au travail, elles sont cependant loin d'être banales. Elles représentent au contraire une charge supplémentaire pour les femmes qui doivent, consciemment ou inconsciemment, déconstruire et combattre ces stéréotypes – concernant par exemple leur prétendu manque de compétences – pour parvenir à décrocher un emploi, négocier leur salaire ou obtenir une promotion.

En tant que spécialiste de la réalité virtuelle, considérez-vous cette technologie comme une chance de parvenir à plus d'égalité, ou au contraire comme un danger d'exacerber les discriminations existantes?
La réalité virtuelle, comme tout autre outil numérique, n'est pas discriminatoire en tant que telle. C'est la manière dont on la met en œuvre qui peut poser problème. Prenons l'exemple des produits de réalité virtuelle qu'on trouve aujourd'hui dans les commerces. Deux industries du divertissement ont particulièrement investi dans la réalité virtuelle: les industries du jeu vidéo et de la pornographie. Les produits qu'elles mettent sur le marché permettent par exemple une immersion virtuelle dans le monde du jeu vidéo ou dans la scène pornographique à travers un avatar. Ces industries sont tristement célèbres pour produire des représentations de femmes passives et assujetties ou encore des corps féminins hyper-sexualisés, façonnés par et pour un regard masculin. Si la réalité virtuelle est utilisée dans ce genre de cas, elle participera à la diffusion et l'intensification de telles images, sans en être la cause principale. Mais la réalité virtuelle a énormément d'applications différentes, et les produits commercialisés n'en sont qu'une par-

tie. Une équipe de recherche en psychologie et neuroscience de l'Université de Barcelone exploite par exemple les possibilités qu'offre la réalité virtuelle immersive pour accroître l'empathie chez les auteurs de violence domestique et prévenir leurs comportements agressifs.[3] Dans cette étude, des hommes auteurs de violence se retrouvent en immersion dans un avatar féminin et subissent, à la première personne, une scène virtuelle d'abus. Avant l'expérience, la capacité des hommes violents à reconnaître la peur sur les visages féminins était nettement inférieure à celle de participants non violents. Certains hommes violents identifiaient même des visages craintifs comme étant heureux. Suite à l'expérience, les hommes auteurs de violence avaient significativement amélioré leur capacité à reconnaître des visages féminins effrayés. Cette étude suggère que la réalité virtuelle immersive pourrait accroître la faculté d'empathie, réduire les comportements agressifs et prévenir les violences domestiques, si elle est utilisée à cette fin. Ces deux exemples montrent que la technologie elle-même n'est pas discriminatoire, mais la manière dont on la conçoit, la perfectionne et l'utilise peut aussi bien perpétuer que corriger des biais sexistes (pour une discussion détaillée des biais de genre dans les technologies numériques, voir l'article d'Isabelle Collet dans ce numéro). Il est clair que la diversité des équipes de programmation n'est pas la solution à tous les problèmes d'inégalités sociales, mais elle permettrait de poser un regard correcteur sur ces biais et de concevoir des produits numériques accessibles, utiles et favorables au plus grand nombre.

Quelles seraient les mesures à prendre pour parvenir à plus d'égalité et de diversité dans l'industrie informatique?

Comme mentionné auparavant, je suis convaincue que les programmes de promotion des sciences sont très utiles, particulièrement quand ils proposent des activités non mixtes, sont accessibles à un large public et agissent au niveau de l'école obligatoire. Il faudrait aussi veiller à représenter les personnes travaillant dans les métiers techniques et scientifiques de manière plus diverse, pour que les femmes puissent facilement s'identifier à ces rôles et s'y sentir légitimes. Cela comprend des illustrations diversifiées de ces métiers dans les manuels scolaires, des quotas de femmes aux postes d'enseignement et dans les comités d'expert·e·s, ainsi que l'adoption d'un langage inclusif. Aujourd'hui encore, certains correcteurs automatiques refusent mon statut d'«ingénieure». Les entreprises actives dans le milieu informatique devraient également engager des spécialistes pour les questions de discriminations afin d'assurer la diversité de leurs employé·e·s et prévenir les biais sexistes ou racistes dans les produits qu'elles développent. À l'heure actuelle, ce sont souvent les personnes elles-mêmes discriminées qui s'efforcent de dénoncer et corriger ces biais. Je trouve qu'il est important de redistribuer cette responsabilité pour ne pas surcharger des personnes déjà discriminées de ce poids supplémentaire. Au-delà de l'industrie informatique, c'est la société tout entière qui doit prendre conscience de ses biais et se confronter aux inégalités qu'elle perpétue. Les technologies numériques, qui ne font que refléter l'évolution des mœurs et des mentalités, suivront.

Marsali Kälin, diplômée d'un master en littérature et études genre, est stagiaire universitaire à la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF.

Notes

1 www.epfl.ch/about/equality/wp-content/uploads/2018/07/GenderMonitoring_IC_fr.pdf
2 STEM est l'acronyme de «science, technology, engineering and mathematics».
3 https://virtualbodyworks.com/offenders-become-the-victim-in-virtual-reality-impact-of-changing-perspective-in-domestic-violence

Illustration

Chantier sur un cloud: mantes religieuses en action

«La realtà virtuale in quanto tale non è discriminatoria»

Abstract

L'industria informatica è in piena espansione, le retribuzioni sono estremamente interessanti e le prospettive future sono rosee. In questo settore, tuttavia, le donne sono ancora ampiamente sottorappresentate. L'ingegnera informatica Céline Dupuis ci parla di realtà virtuale, della sua scelta dell'indirizzo di studi, del suo impegno femminista in un'industria dominata dagli uomini e spiega perché l'omogeneità dei profili che vi regna è un problema che riguarda tutte e tutti.

Die digitale Plattform als Chefin: Arbeiten für die Gig-Economy

Seit wenigen Jahren sind digitale Plattformen wie Helpling, Coople oder Batmaid auch in der Schweiz als Vermittlerinnen von Mikrojobs aktiv. Wie funktioniert Plattformarbeit? Und welche Potenziale bietet die Plattformarbeit zur Veränderung bestehender Geschlechterungleichheiten?

Karin Schwiter und Marisol Keller

Karin Schwiter

Marisol Keller

Bisher existiert nur lückenhaftes Wissen darüber, wie verbreitet Plattformarbeit in der Schweizer Arbeitswelt tatsächlich ist.

Was ist Plattformarbeit?

Digitale Arbeitsvermittlungsplattformen basieren auf der Grundidee, Personen, die Arbeiten zu vergeben haben, möglichst einfach und schnell mit Personen zusammenzubringen, die diese Arbeiten übernehmen möchten. Sie versprechen Flexibilität für beide Seiten: Arbeitgebende können Arbeitskräfte genau für die Zeitfenster bestellen, in denen sie sie benötigen. Und Arbeitnehmende können entscheiden, wo und wann sie welche Arbeiten übernehmen möchten. Die digitale Plattform ist die Software, welche die beiden zusammenbringt und den Geldtransfer organisiert. Soweit das Versprechen.

Die Praxis ist komplexer und ambivalenter. Grundsätzlich lassen sich zwei Formen von Plattformarbeit unterscheiden: Mit dem Begriff Crowdwork (oder auch Clickwork[1] für einfache Tätigkeiten) werden üblicherweise Mikrojobs bezeichnet, die direkt am Computer erledigt werden können. Sie sind nicht ortsgebunden und können von irgendwo auf der Welt erledigt werden. Typische Beispiele dafür sind Übersetzungen, Programmierungs- oder Grafikdienstleistungen, die beispielsweise über Clickworker, Amazon Mechanical Turk oder Upwork vermittelt werden. Der Begriff Gig-Work[2] dagegen bezeichnet meist kurze Arbeitseinsätze, so genannte Gigs, die an einem bestimmten Ort ausgeführt werden müssen. Gut bekannte Beispiele hierfür sind die Taxiplattform Uber oder der Kurierdienst Notime. Neben diesen in der Öffentlichkeit sichtbaren Tätigkeiten haben Gigs jedoch auch in vielen anderen Branchen Einzug gehalten. Über die im Lead genannten Plattformen Helpling, Coople und Batmaid werden unter anderem Reinigungs-, Betreuungs- und Restaurationsarbeiten vermittelt. In diesen Branchen sind mehrheitlich Frauen* beschäftigt, viele von ihnen mit Migrationshintergrund.

Wer arbeitet über Plattformen?

Bisher existiert nur lückenhaftes Wissen darüber, wie verbreitet Plattformarbeit in der Schweizer Arbeitswelt tatsächlich ist. In seinem Bericht zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeitsverhältnisse verweist der Bundesrat (2017, S. 42) auf eine Umfrage der Gewerkschaft Syndicom, wonach

bereits 10 Prozent der Internetnutzenden regelmässig Plattformarbeit ausführen.[3] Gleichzeitig stellt er einschränkend fest, dass es sich dabei bei den meisten Personen nicht um den Haupterwerb, sondern um eine Nebenbeschäftigung handelt. Wie viele Personen hierzulande mit Plattformarbeit ihre Existenz sichern, kann daraus jedoch nicht eruiert werden. Neben jungen Studierenden arbeiten oft Personen auf Plattformen, die keinen Zugang zu regulärer Beschäftigung finden und von Arbeitslosigkeit oder Unterbeschäftigung betroffen sind (Mattmann et al. 2018, S. 81).

Das Versprechen der Flexibilität

Plattformarbeit wird oft als Mittel propagiert, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten und das Arbeitspensum flexibel den eigenen Care-Verpflichtungen anpassen zu können, klingt insbesondere für Frauen attraktiv, da sie meist die Hauptverantwortung für die Betreuung von Kindern und älteren Angehörigen tragen. Damit die zeitliche Flexibilität auch tatsächlich genutzt werden kann, müssen nicht nur zu den angestrebten Arbeitszeiten genügend Mikrojobs zur Verfügung stehen, sie müssen ausserdem ein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen (vgl. Mattman 2017, S. 74). In der Praxis sind diese beiden Bedingungen jedoch oft nicht gegeben. Oft stehen Plattformarbeiter*innen unter Druck, jederzeit einsatzbereit zu sein und alle verfügbaren Mikrojobs anzunehmen, auch zu schlechten Konditionen (James & Temple 2019; Berg et al. 2018). Statt der verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf resultiert der Anspruch, sich permanent mit der Erwerbsarbeit zu beschäftigen, und das Gefühl, nie fertig gearbeitet zu haben (Richardson 2018).

Die hochgepriesene Flexibilität erweist sich primär als eine Flexibilität für Plattformen und ihre Kund*innen und nur eingeschränkt für die Plattformarbeiter*innen selbst.

Um Flexibilität für die Anbieter*innen von Mikrojobs zu gewährleisten, setzen die Plattformen zudem algorithmische Kontroll- und Anreizsysteme ein. Diese stellen sicher, dass ihre Arbeitskräfte zu den benötigten Zeiten verfügbar sind. So lenken beispielsweise Kurierdienste durch kurzfristige Anpassungen der Entschädigungshöhe oder durch die Beschränkung der zugelassenen Personen pro Schicht die Anzahl Arbeitskräfte. Mit solchen Anreizen werden Plattformarbeiter*innen veranlasst, ihre Arbeitseinsätze auf die Bedürfnisse der Plattformen auszurichten. Die hochgepriesene Flexibilität erweist sich damit in der Praxis primär als eine Flexibilität für Plattformen und ihre Kund*innen und nur eingeschränkt für die Plattformarbeiter*innen selbst (vgl. Veen et al. 2019).

Unsicherheit für Plattformarbeiter*innen

Ein ähnliches Bild zeigt sich in Bezug auf die soziale Absicherung. Zwar werben Plattformen für ihre Dienstleistungen unter anderem mit dem Argument, sie würden Arbeiten einen legalen Rahmen bieten, die zuvor undeklariert erbracht wurden. Gleichzeitig übernehmen viele von ihnen lediglich eine Vermittlungsrolle und argumentieren, ihre Arbeitskräfte würden als Selbständige arbeiten. Damit entledigen sie sich ihrer Verantwortung als Arbeitgebende. Für die Plattformarbeiter*innen geht dies mit fehlendem Arbeitnehmer*innenschutz und fehlenden Sozialversicherungsbeiträgen einher.[4] Unabhängig vom Rechtsstatus der Arbeitskräfte garantiert die Tätigkeit für eine Plattform kein bestimmtes Arbeitsvolumen. Das Risiko, dass keine oder nicht genügend Mikrojobs angeboten werden, tragen die Plattformarbeiter*innen. Die Folgen davon zeigten sich jüngst während der Corona-Pandemie, als beispielsweise die Nachfrage nach Reinigungsdienstleistungen in Privathaushalten einbrach (vgl. Angeli 2020).

Insgesamt bestätigen bisherige Studien, dass Plattformarbeit massgebliche Unsicherheiten für die Arbeitskräfte mit sich bringt. Nichtsdestotrotz werden Plattformen dank ihren vergleichsweise tiefen Eintrittshürden geschätzt. Sie bieten Arbeitsmöglichkeiten insbesondere für Personen, die nur erschwert Zugang zu regulärer Beschäftigung finden – unter anderem Personen mit Care-Verpflichtungen oder mit Migrationshintergrund (siehe Interview mit einer Batmaid-Mitarbeiterin auf S. 92 in diesem Heft).

Geschlechterperspektiven auf Plattformarbeit

Digitale Plattformen präsentieren sich oft als neutrale Vermittelnde, die unparteiisch und fair Arbeitsangebote mit passenden Arbeitssuchenden zusammenbringen. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass sich je nach Ausgestaltung der Plattformen und ihren Algorithmen Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Herkunft und weiteren Zuschreibungen auch in der digitalen Arbeitsvermittlung

reproduzieren oder gar verschärfen können. Dies passiert beispielsweise, wenn Arbeitskräfte basierend auf Fotos ausgewählt oder nach der Arbeit mittels Ratingsystemen beurteilt werden (vgl. Kopp et al. 2019). Auch können die quasi-anonymen Interaktionen im digitalen Raum sexualisierte Gewalt und Rassismus begünstigen. Insbesondere wenn auf Plattformen Bezahlungen vorenthalten werden können und Bewertungen über den zukünftigen Zugang zu Gigs entscheiden, bestehen oft hierarchische Machtverhältnisse zwischen Kundschaft und Plattformarbeiter*innen, die ausgenützt werden können (James & Temple 2019). Aus einer Geschlechterperspektive ist es folglich zentral, die Effekte von vermeintlich neutralen digitalen Algorithmen kritisch zu analysieren (Elwood & Leszczynski 2018).

Darüber hinaus braucht es weitere Forschung dazu, wie Arbeit auf Abruf über digitale Plattformen die Arbeitswelt verändert: Was bedeutet es beispielsweise für das Selbstverständnis von Arbeitskräften, wenn sie als quasi-Selbständige in Dauerkonkurrenz um Gigs stehen? Wie verändert sich ihre Beziehung zur Arbeit, wenn nicht eine Person, sondern ein anonymer Algorithmus Arbeiten zuweist und Feedback gibt? Wie verschiebt sich das Verhältnis von bezahlter und unbezahlter Arbeitszeit, wenn jeder Gig zusätzlich Zeit für die Jobgewinnung und die Anreise erfordert?

Die Forschung und auch die öffentliche Diskussion zu solchen Fragen hatte bisher primär Fahr- und Kurierdienste wie Uber, Deliveroo und Notime im Blick, die überwiegend von Männern* geleistet werden. Demgegenüber ist das Wissen über die Effekte von Plattformen wie Helpling, Batmaid, Mami-Express oder Coople, in denen vermehrt Frauen* arbeiten, lückenhaft. Die Frage, wie Plattformarbeit in den bedeutsamen Arbeitsmarktfeldern der Reinigung, der Restauration und im Eventbereich neue Arbeitsrealitäten schafft, bedarf dringend grösserer Aufmerksamkeit.

Basierend darauf benötigt die Schweiz eine öffentliche Debatte über allfälligen Regulierungsbedarf: Braucht es Gesetzesanpassungen, um zu verhindern, dass die prekäre pseudo-Selbständigkeit von Plattformarbeitenden zu einer neuen Normalität auf dem Schweizer Arbeitsmarkt wird? Welche Vorkehrungen müssen getroffen werden, um sicherzustellen, dass die Anonymität auf digitalen Plattformen nicht Diskriminierungen Vorschub leistet und dass die neue Arbeitsform mit den gleichstellungspolitischen Zielen der Schweiz in Einklang steht? Um die Weichen für die Zukunft richtig zu stellen, braucht es dringend fundierte Analysen über die gegenwärtigen Arbeitsrealitäten von Plattformarbeitenden in der Schweiz.

Karin Schwiter, PD Dr., ist Privatdozentin und Leiterin der Forschungsgruppe «Arbeit, Migration und Geschlecht» am Lehrstuhl für Wirtschaftsgeographie der Universität Zürich.

Marisol Keller, M. Sc., ist Doktorandin in der Forschungsgruppe «Arbeit, Migration und Geschlecht» am Lehrstuhl für Wirtschaftsgeographie der Universität Zürich.

Plattformen bieten Arbeitsmöglichkeiten insbesondere für Personen, die nur erschwert Zugang zu regulärer Beschäftigung finden.

Avoir une plateforme numérique comme cheffe: travailler pour la gig economy

Résumé

Les plateformes numériques de recrutement à la tâche comme Helpling, Batmaid ou Coople promettent un accès rapide et flexible à des mini-jobs. Ils n'offrent toutefois presque aucune protection aux travailleurs et travailleuses et peuvent favoriser les discriminations en raison du rapport de force déséquilibré qu'ils instaurent entre les personnes proposant des tâches et celles offrant leurs services. Il est donc urgent d'étudier, de manière approfondie et dans une perspective de genre, comment le travail sur plateforme transforme les réalités professionnelles dans les secteurs du nettoyage, de la restauration, de l'événementiel et tout autre secteur à dominante féminine où ces plateformes numériques ont récemment pris pied.

Aus einer Geschlechterperspektive ist es zentral, die Effekte von vermeintlich neutralen digitalen Algorithmen kritisch zu analysieren.

Literatur

- Angeli Thomas 2020: Für die «Maid» nicht ganz so sauber. In: Beobachter, Heft 9, S. 38–41.
- Berg Janine, Furrer Marianne, Harmon Ellie, Rani Uma & Silberman M. Six 2018: Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world. Genf: International Labour Organization ILO.
- Bundesrat 2017: Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken. Bern: Schweizerische Eidgenossenschaft.
- Elwood Sarah & Leszczynski Agnieszka 2018: Feminist digital geographies. In: Gender, Place & Culture Jg. 25, S. 629–644.
- Thomas Gächter & Meier Michael 2018: Zur sozialversicherungsrechtlichen Qualifikation von Uber-Fahrern. Jusletter vom 3. September.
- Huws Ursula, Spencer Neil & Coates Matt 2017: The platformisation of work in Europe. Highlights from research in 13 European countries. Brussles: Foundation for European Progressive Studies.
- James Al & Temple Jennie 2019: Feminising the Platform Economy? Newcastle: Newcastle University e-prints.
- Kopp Daniel, Siegenthaler Michael & Hangartner Dominik 2019: Monitoring recruiters at work: determinants of ethnic discrimination on an online recruitment platform. Working Paper. Zürich: Swiss Economic Institute KOF.
- Mattmann Michael, Walther Ursula, Frank Julian & Marti Michael (Ecoplan) 2017: Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. SECO Publikationen Arbeitsmarktpolitik Nr. 48, S. 1–116.
- Pärli Kurt 2019: Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Fragen der Sharing Economy. Problemstellung und Lösungsansätze bei der Plattform-Erwerbstätigkeit. Zürich: Schulthess.
- Richardson Lizzie 2018: Feminist geographies of digital work. In: Progress in Human Geography Jg. 42, S. 244–263.
- Veen Alex, Barratt Tom & Goods Caleb 2020: Platform-Capital's 'App-etite' for Control. In: Work, Employment and Society, published online first.

Anmerkungen

1 Aufgrund des hohen Einkommensniveaus der Schweiz spielt Clickwork – das heisst einfache Tätigkeiten, die direkt am Computer ausgeführt werden können – eine untergeordnete Rolle. Gemäss einer Auswertung von Berg et al. (2018) wird für solche Plattformarbeit im Median eine Entschädigung von 2 Schweizer Franken pro effektive Arbeitsstunde bezahlt. Sie kann in der Schweiz deshalb keinen massgeblichen Beitrag zur Einkommenssicherung leisten.

2 Die Begriffe sind nicht trennscharf und werden teilweise uneinheitlich verwendet. Zur Terminologie siehe Mattmann et al. 2017, S. 73.

3 Auf die gleiche Zahl kommen auch Huws et al. 2017.

4 Ob Plattformarbeiter*innen rechtlich als Angestellte oder Selbständige zu behandeln sind, ist umstritten und Gegenstand von laufenden Gerichtsverfahren. Im Falle des Taxidienstleisters Uber hat die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt SUVA diese als Angestellte klassifiziert und Uber damit die Verantwortung als Arbeitgeber zugewiesen. Ein letztinstanzliches Urteil steht jedoch noch aus (vgl. Mattmann 2017, S. 80; Gächter & Meier 2018 und generell zur arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Stellung von Plattformarbeiter*innen siehe Pärli 2019).

«Ohne die App geht gar nichts»

Aus dem Alltag einer Batmaid-Mitarbeiterin

Anna Silveira[1] kam ursprünglich als Saisonarbeiterin in die Schweiz und arbeitete über viele Jahre in der Reinigung von Hotels. Nach längerer Arbeitssuche ohne Erfolg entschied sie sich im letzten Herbst erstmals dazu, sich bei Batmaid als Reinigungsfachfrau zu bewerben. Im Interview spricht Anna Silveira über ihren Alltag und ihre Arbeit für die Arbeitsvermittlungsplattform Batmaid.

Interview: Marisol Keller

Wie ist es dazu gekommen, dass Sie für die Plattform Batmaid arbeiten?
Ich suchte über längere Zeit erfolglos nach einer Arbeitsstelle. Überall hiess es, ich sei nicht genügend qualifiziert, auch wenn ich mich für Arbeiten bewarb, für die ich langjährige Erfahrung ausweisen konnte. Dann habe ich im Internet gesehen, dass Batmaid Leute sucht. Daraufhin bin ich vorbeigegangen und habe meinen Lebenslauf hinterlegt. Ungefähr zwei Tage später haben sie mich angerufen und ich konnte mich gleich am nächsten Tag vorstellen. Sie haben mich gefragt, wann, wie oft und wo ich arbeiten möchte. Gleich am Vorstellungsgespräch haben wir den Vertrag abgeschlossen.

Wie ist es dann zu Ihrem ersten Einsatz gekommen?
Nach zwei oder drei Tagen habe ich bereits angefangen mit Kund*innen zu arbeiten. Von Batmaid habe ich wenig Unterstützung erhalten. Sie haben auf meine langjährige Erfahrung in der Reinigung vertraut. Und ich kenne das ja, bei Kund*innen vorbeigehen und putzen, das ist nichts Neues. So habe ich angefangen. Im ersten Monat war es eher schwierig. Ich hatte wenige feste Kund*innen. Aber als dann immer mehr dazu kamen, wurde es besser. Ich war in der Anfangszeit vor allem sehr zufrieden, dass ich überhaupt Arbeit gefunden hatte. Ich fühlte mich gut.

Wie läuft das ab, wenn Sie zu neuer Kundschaft gehen?
Meistens erhalte ich auf der App eine Anfrage. Dann sehe ich, wo die Personen wohnen und um welche Uhrzeit eine Reinigung gewünscht ist. Die App weiss, wann ich schon verplant bin, daher werden mir nur Anfragen zu Zeiten angezeigt, an denen ich frei bin. Dann kann ich entscheiden, ob ich den Job annehmen oder ablehnen will. Wenn er zu weit weg ist oder wenn es nur ein Job für eine Stunde ist, überlege ich es mir zweimal, weil es sich dann nicht lohnt. Wenn ich das Angebot annehme, erhalte ich von der App alle weiteren Informationen. Ich sehe den Namen, die Adresse und weitere Angaben dazu, was ich alles erledigen muss. Und wenn ich die Adresse noch nicht kenne, gehe ich am Tag vorher vorbei, um zu schauen, wo es ist. Ich benutze zwar oft das GPS, aber das hat mich auch schon im Stich gelassen. Wenn ich eine Adresse nicht gleich finde oder weit laufen muss, wird es stressig und mühsam.

Die App scheint sehr wichtig zu sein. Wie funktioniert die Arbeit über die App?
(Lacht) Ja, ohne die App geht gar nichts. Ich darf mein Telefon auf keinen Fall verlieren und es darf nicht kaputt gehen. Ich verdiene nicht so viel Geld, dass ich mir ein neues Telefon kaufen könnte. In der App steht alles, was ich wissen muss, und über das Telefon oder per SMS bin ich für Batmaid erreichbar. Zum Beispiel zeigt es mir unter «Meine Reinigungen» alle geplanten Reinigungen für die kommenden Wochen an. Bei «Neue Reinigung» sehe ich die Anfragen, die ich noch annehmen oder ablehnen muss. Und unter «Bevorstehende Reinigungen» sehe ich die Informationen zur Kundschaft der kommenden Woche. Ich sehe Name, Adresse, Anzahl Stunden und meinen Lohn. Zudem zeigt es mir an, was die Kundschaft bestellt hat, das heisst, was ich machen muss.

«In der App steht alles, was ich wissen muss, und über das Telefon oder per SMS bin ich für Batmaid erreichbar.»

«Der grösste Vorteil ist, dass ich so arbeiten kann, wie ich will.»

Wie ist das für Sie, wenn Sie in fremde Haushalte gehen?

Bei festen Kund*innen ist das kein Problem. Da kenne ich mich aus und weiss, wo alles ist. Schwieriger wird es bei Kund*innen, die nur dann jemanden bestellen, wenn die Wohnung sehr schmutzig ist. Es kommt vor, dass ich von der App nur ganz wenige Informationen habe und dann komme ich in die Wohnung und es muss noch ganz viel anderes erledigt werden. Manchmal steht in der Küche viel Geschirr rum oder ich muss allgemein viel aufräumen, bevor ich überhaupt mit der Reinigung beginnen kann. Das ist dann schwierig. Mühsam wird es auch, wenn die Kundschaft nicht genügend Reinigungsmittel oder -material zur Verfügung stellt. Dann muss ich sehr kurzfristig improvisieren. Das bedeutet zeitlichen und psychischen Stress. Aber wie gesagt, meistens weiss ich ungefähr, was mich erwartet. Dann bin ich auch nicht nervös.

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit für Batmaid?

Der grösste Vorteil ist, dass ich so arbeiten kann, wie ich will. Ich entscheide mich meistens für Jobs, die in der Nähe meines Wohnortes sind. Meinen Arbeitsbeginn und mein Arbeitsende kann ich selber bestimmen, sozusagen jeden Tag aufs Neue. Das Gute ist, dass ich momentan immer genügend Anfragen und genügend feste Kundschaft habe. Wäre das nicht der Fall, wäre die Situation schon schwieriger. Bis jetzt war es wirklich einfach. Ich könnte sogar am Samstag und am Sonntag arbeiten. Aber am Sonntag arbeite ich fast nie und am Samstag höchstens mal zwei bis drei Stunden. Ich versuche wirklich, meine Arbeitszeit unter der Woche zu organisieren.

Worin sehen Sie die Vorteile für die Kundschaft?

Ich denke, es ist anonymer und unkomplizierter, eine Reinigungskraft über eine Plattform zu bestellen, als jemanden direkt anzustellen. Über Batmaid können die Kund*innen jederzeit entscheiden, ob sie jemanden brauchen, und falls nicht, spontan annullieren. So müssen sie die Putzfrau nur bezahlen, wenn sie wirklich kommt. Der Rest ist das Problem von Batmaid oder eben der Putzfrau. Das nimmt ihnen natürlich die Verantwortung einer Anstellung. Ich denke, das ist der grosse Vorteil. Interessanterweise ist die Kundschaft von Batmaid eher jung. Ich putze auch oft in Wohngemeinschaften. Wahrscheinlich ist es für jüngere Leute einfacher und bequemer eine Reinigung über eine App zu bestellen. Und ich weiss von älteren Leuten, dass sie schon lange mit der gleichen Person zusammenarbeiten, also diese Person schon angestellt hatten, als es noch keine Online-Plattformen gab.

Sie haben bis jetzt viel Positives von ihrer Arbeit erzählt. Gibt es auch Dinge, die Sie nicht so gerne mögen?

Ich mag meine Arbeit grundsätzlich gerne. Ich bin öfters zufrieden als unzufrieden. Das ist das Gute. Wenn ich das Gefühl habe, es ist nicht mehr gut oder ich habe zu viel Stress, dann kann ich einfach selber entscheiden und die Aufträge wechseln. Das Problem momentan [während der Corona-Krise, Anmerkung der Redaktion] ist natürlich, dass viele Kund*innen ihre Aufträge annulliert haben und ich derzeit keinen Lohn erhalte. Das ist die Problematik einer Plattform, Batmaid unterstützt uns finanziell nicht. Aber einige feste Kund*innen waren nett und haben mich trotzdem bezahlt oder haben mich schon für die Zukunft gebucht. Das freut mich.

Wie ist der Kontakt zu anderen Mitarbeitenden von Batmaid?

Ich kenne nicht viele. Manchmal gehe ich ins Büro, um ein Papier abzugeben. Dort treffe ich andere Mitarbeitende, denn wenn wir Batmaid weiterempfehlen und dadurch Kund*innen generieren, erhalten wir eine Art Lohn. Einige holen diesen dann direkt im Büro ab. Da sehe ich andere Frauen. Gelegentlich wechseln wir ein paar Worte über unsere Arbeit. Weil wir nachher bei der Kundschaft alleine sind, ist es schön, mit jemandem zu sprechen. Es gibt Zeiten, da denke ich, es wäre schön, mehr Kontakt zu haben. Dann gehe ich durch die Strassen und überlege: «Vielleicht ist das eine Arbeitskollegin von mir, die bei der gleichen Firma arbeitet wie ich.» Aber du weisst es einfach nicht und sie weiss es auch nicht. Wir kommunizieren wirklich nur, wenn wir uns im Büro per Zufall sehen.

Die Firma Batmaid preist sich damit an, dass sie «nur» vermittelt, also Arbeitskraft und Kundschaft zusammenbringt. Welche Vorteile sehen Sie darin, dass Batmaid diese Vermittlung organisiert?

Batmaid ist eine Plattform. Ein Kunde bestellt eine Person zum Beispiel an einem Tag für zwei Stunden, alle zwei Wochen. Batmaid schaut dann, wer

dafür Zeit hat und frei ist. Sie schicken mir dann diese Anfrage und ich nehme sie an oder nicht. Batmaid weiss immer genau, wann ich noch Zeit habe und an welchen Tagen ich schon komplett verplant bin. Manchmal sind das sehr spontane Anfragen. Dann rufen sie mich an und fragen, ob ich am gleichen Tag noch einen weiteren Einsatz machen kann. Ich sehe wirklich fast nur Vorteile, auch für die Kundschaft. Eine Buchung kann bis um 18 Uhr am Vorabend storniert werden. Das weiss ich, weil ich jeweils um 18 Uhr eine Nachricht mit den Terminen für den nächsten Tag bekomme. Das ist sehr praktisch. Der einzige Nachteil ist, wenn ich zu Kund*innen komme, die nicht empfehlenswert sind, das heisst, wenn es sehr dreckig ist oder sie bei Batmaid nur sehr unregelmässig bestellen.

Welche Tipps können Sie für die Arbeit über Batmaid an andere weitergeben?
Das ist schwierig. Ich habe ja nur meine eigene Erfahrung. Aber wenn sich eine Person dafür entscheidet, bei Batmaid tätig zu sein, muss sie selber schauen, welche Zeit für sie gut ist oder an welchem Tag sie arbeiten kann. Wenn zum Beispiel diese Person noch eine andere Arbeit hat, an zwei oder drei Tagen in der Woche, dann hat sie die Möglichkeit, an den anderen Tagen über Batmaid zu arbeiten. Aber jede Person muss ihre eigenen Erfahrungen machen. Das Gute ist, dass man immer wieder den Tag oder die Zeit, an denen man verfügbar ist, wechseln kann. Und die Anmeldung bei Batmaid war, für mich zumindest, sehr einfach. Man kann es also einfach mal ausprobieren. Der Lohn bewegt sich etwa im gleichen Rahmen, wie wenn ich ohne Plattform putzen würde.

Was wünschen Sie sich für die Zukunft?
Ich möchte gerne vom Leben profitieren. Im Moment bin ich zufrieden, aber wer weiss, was in Zukunft passiert. Ich bin schon viele Jahre in der Schweiz und ich denke, langsam ist die Zeit gekommen, darüber nachzudenken, wie es weitergeht. Ich weiss es aber noch nicht und momentan gefällt es mir.

1 Name geändert

«Batmaid nimmt den Kund*innen die Verantwortung einer Anstellung.»

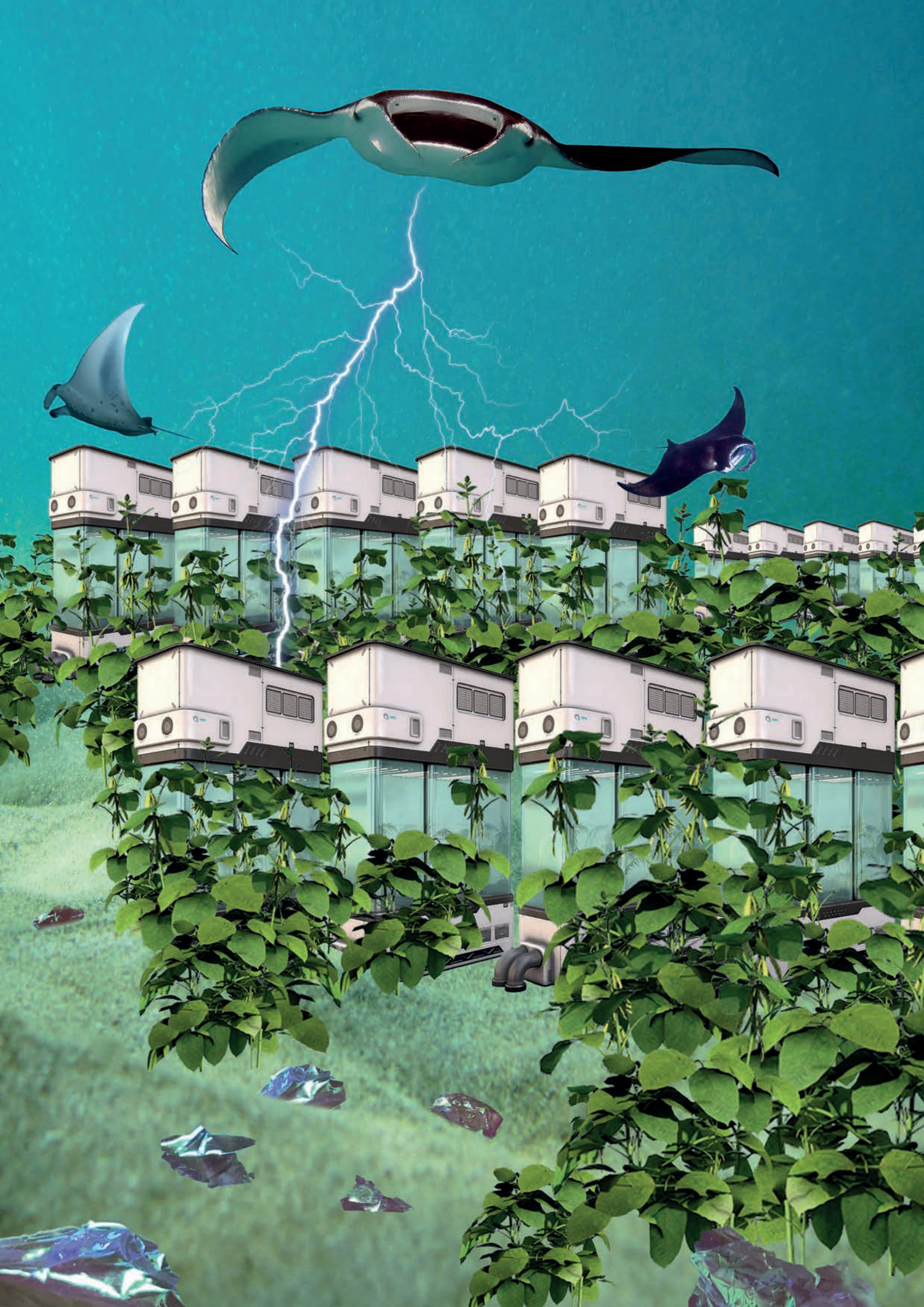
Marisol Keller, M. Sc., ist Doktorandin in der Forschungsgruppe «Arbeit, Migration und Geschlecht» am Lehrstuhl für Wirtschaftsgeographie der Universität Zürich. In ihrem Dissertations-Projekt beschäftigt sie sich mit der Frage, wie digitale Plattformen die Arbeitsverhältnisse in der Schweiz verändern.

«Senza la app non lavoro». Scene di vita quotidiana di una collaboratrice Batmaid

Abstract

Anna Silveira (nome fittizio), una collaboratrice di Batmaid, spiega come funziona il lavoro per una piatta-forma online e come è strutturata la sua vita quotidiana. Autonomia, flessibilità e uno smartphone funzionante sono requisiti indispensabili. Anche se il lavoro può essere offerto o disdetto con un breve preavviso, Anna Silveira apprezza la piattaforma. Le agevola l'accesso al lavoro e le offre anche una certa libertà.

Bild:
Präzisionslandwirtschaft und Ausbeutung der Natur? Industrielle Expansion erreicht neue Sphären.



«Wir müssen die Digitalisierung als gesellschafts-politisches Anliegen verstehen»

Vor gut zehn Jahren wurde auf eidgenössischer Ebene die «Parlamentarische Gruppe Digitale Nachhaltigkeit» (Parldigi) gegründet. Sie beobachtet und begleitet digitale Entwicklungen und berät Interessierte auf Bundesebene. Wir haben mit der Co-Präsidentin Edith Graf-Litscher über die Herausforderungen der Digitalisierung gesprochen.

Interview: Bettina Fredrich

Edith Graf-Litscher

Frau Graf-Litscher, Sie sind Co-Präsidentin der «Parlamentarischen Gruppe Digitale Nachhaltigkeit» (Parldigi). Wie ist die Gruppe entstanden?

Als ich 2005 in den Nationalrat gewählt wurde, hat sich noch kaum jemand mit der Digitalisierung beschäftigt. Hanna Muralt Müller, die damalige stellvertretende Bundeskanzlerin, motivierte mich, diese Lücke zu füllen. Gemeinsam mit Matthias Stürmer als Geschäftsführer (heute Institutsleiter für digitale Nachhaltigkeit an Universität Bern) und meinem Ratskollegen Christian Wasserfallen (FDP) gründete ich die überparteiliche «Parlamentarische Gruppe Digitale Nachhaltigkeit». Das Kernteam setzt sich heute aus einem Mitglied jeder Fraktion zusammen. Über das direkte Gespräch mit Entscheidungsträger*innen in der Bundesverwaltung haben wir einiges erreicht. Heute sind wir die Anlaufstelle für Bundesverwaltung und Bundesrat, wenn es darum geht, Positionierungen des Parlaments zu digitalen Fragen abzuholen.
Zu Beginn der Digitalisierung haben sich fast ausschliesslich Unternehmer*innen geäussert und meist vom technischen Nutzen gesprochen. Diese Diskussion versteht kaum jemand.
Um die Entwicklung zu begleiten und zu steuern, müssen digitale Fragen gesellschaftspolitisch diskutiert werden, sowohl partei- als auch geschlechtsübergreifend. Wir müssen den Nutzen für die Bevölkerung aufzeigen.

Weshalb trägt die Gruppe den Titel «Digitale Nachhaltigkeit»?

Anfangs ging es hauptsächlich um nachhaltige Beschaffungen. Wir haben die freihändischen Beschaffungen des Bundes kritisiert, wenn es hiess: «Das kann eben nur Microsoft.» Wir setzen uns dafür ein, dass digitale Produkte öffentlich zugänglich sind.

«Die Digitalisierung ist nicht wie das Wetter, das wir akzeptieren müssen.»

Ein aktuelles Beispiel für digitale Nachhaltigkeit ist die Covid-App. Wir haben den Prozess eng begleitet, um sicherzustellen, dass Open Access, Open Data und Open Source[1] gewährleistet sind, dass also beispielsweise der Quellcode offen liegt und der Datenschutz gewährleistet ist.

Im neuen Legislaturprogramm 2019–2023 des Bundesrates soll die Digitalisierung mehr Gewicht erhalten. Die Leitlinie 1 lautet: «Die Schweiz sichert den Wohlstand und nutzt die Chancen der Digitalisierung». Sind Sie zufrieden damit?
Meines Erachtens ist es wichtig, dass die Leitlinie vorgegeben ist. Aber ein Legislaturprogramm hat immer eine gewisse Flughöhe. Für uns ist letztlich die praktische Umsetzung zentral. Es braucht jemanden, der die Leitlinie in engem Austausch mit Bundesverwaltung und Bundesrat konkretisiert und kontrolliert. Genau das ist unsere Aufgabe.

Beim Studium diverser Berichte des Bundesrates, des Staatssekretariat für Wirtschaft SECO oder des Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI[2] fällt auf, dass Geschlecht kaum Thema der Digitalisierungsdebatte auf eidgenössischer Ebene ist. Ist die Schweiz bezüglich der Digitalisierung geschlechterblind?
Ich glaube, es läuft bei der Digitalisierung nicht anders als sonstwo. Aus Gleichstellungsperspektive muss man die Lücken und Herausforderungen aufzeigen. Besonders im Bereich der künstlichen Intelligenz und der Automatisierung stehen wir heute an einem Wendepunkt. Frauen müssen sich verstärkt eingeben. Denn Technologie ist nicht neutral, Frauen dürfen nicht fehlen und ich appelliere deshalb auch an sie. Die IT ist ein sehr spannendes Berufsfeld. Wenn Frauen nicht Teil davon sind, dann kommt es zu Diskriminierungen. Dasselbe gilt auch für andere Kategorien wie «race» und Religion.
Wir brauchen die Diversität in der Entwicklung der Technologie. Es darf uns nicht egal sein, was hier passiert. Wir müssen die Digitalisierung als gesellschaftspolitisches Anliegen anstatt als rein technisches Thema verstehen.

«Es gibt keine Entwicklung ohne oder jenseits der Digitalisierung.»

Studien zeigen heute: Diejenigen Menschen, welche die Digitalisierung gestalten, sind vor allem männlich, weiss und gut bezahlt. Die entstehenden technischen Produkte lassen daher die Perspektive von Frauen, nicht-weissen und geringverdienenden Menschen ausser Acht oder sind sogar diskriminierend. Was tut die Politik, um dies zu ändern?
Man versucht schon lange, Frauen für technische Berufe zu gewinnen. Um das zu erreichen, muss jedoch aufgezeigt werden, was aktuell geschieht. Das Desinteresse der Frauen bezüglich der Digitalisierung kann die Entwicklung nicht stoppen. Es wird nicht einfach alles gut. Denn die Prozesse laufen bereits. Es gibt keine Entwicklung ohne oder jenseits der Digitalisierung. Es gilt deshalb, digitale Entwicklungen zu verstehen und kritische Fragen zu stellen, speziell auch hinsichtlich digitaler Ethik. Es braucht ein anderes Anforderungsprofil, um Frauen für technische Berufe zu gewinnen, nicht einfach den Computerfreak, sondern Menschen, die ethische Fragen einbringen, die Algorithmen gestalten und Diskriminierungen feststellen. Ich bin auch keine Computer-Fachfrau, aber ich kann die richtigen Fragen stellen.

Lebenslanges Lernen wird im Kontext der Digitalisierung immer wichtiger. Ein Blick in die Statistik zeigt derweil: Von Weiterbildungen profitieren heute vorab gut gebildete, Vollzeit arbeitende Erwerbstätige. Geringverdienende, Teilzeit arbeitende Frauen bleiben aussen vor. Akzentuiert die Digitalisierung diese Zweiklassengesellschaft?
Meines Erachtens sind wir auch bei der Weiterbildung an einem Wendepunkt angelangt. Heute liegt die Verantwortung für Weiterbildung in den Händen der Arbeitnehmenden. Aber eine alleinerziehende Mutter, die Teilzeit erwerbstätig ist, kann nicht auch noch zweimal die Woche einen Abendkurs absolvieren. Wir erkennen heute die Chancen der Digitalisierung. Insgesamt können wir mit der Technik einen Produktivitäts- und Zeitgewinn erwirtschaften. Dieser muss aber an die Gesellschaft zurückfliessen, beispielsweise in Form von Weiterbildungen während der Arbeitszeit und unter Mit-

finanzierung durch die Arbeitgebenden und die öffentliche Hand. Ein gutes Instrument sind zudem Standortbestimmungen. Schon heute gibt es Kantone und Unternehmen, die ihren Arbeitnehmenden ab 40 Jahren regelmässige Standortbestimmungen anbieten. Denn einfach wild drauflos irgendeine Weiterbildung zu absolvieren, bringt nichts. Weiterbildungen müssen zielgerichtet sein. Insbesondere, wenn sich ein Berufsfeld sehr rasch ändert. Das habe ich selbst erlebt. Ich bin ursprünglich Bahnhofsvorständin. Meine Lehre habe ich in einem damals noch mechanischen Stellwerk absolviert. Die technologische Entwicklung in meinem Beruf war rasant: von der Bedienung von Hand, über die mechanische und die elektrische hin zur elektronischen Steuerung. Meiner Meinung nach müssten heute über 40-Jährige alle fünf Jahre das Recht auf eine Standortbestimmung haben. Das könnte man über Weiterbildungs-Gutscheine organisieren.

Braucht es ein Weiterbildungs-Obligatorium?

Ich denke, es ist eher kontraproduktiv, wenn man Menschen zu Weiterbildungen zwingt. Aber man kann mit einer Finanzierung durch die öffentliche Hand und sozialpartnerschaftlichen Lösungen sicherstellen, dass Weiterbildungen für alle machbar werden.

Sie sagen, die Produktivitätsgewinne der Digitalisierung müssen in die Gesellschaft zurückfliessen. Derzeit erzielen jedoch vorab grosse Konzerne dank der Digitalisierung immense Gewinne, ohne diese zu versteuern.

Sie haben recht, die Besteuerung der Grosskonzerne ist zentral. Häufig haben diese ihren Sitz jedoch nicht in der Schweiz. Die internationale Zusammenarbeit, unter anderen mit der EU, ist deshalb auch wichtig. Vermehrt stellen wir heute aber auch fest, dass die Einnahmen von unterschiedlichen IT-Unternehmen kommen, nicht mehr ausschliesslich von den grossen Playern.

Der Bundesrat betont in seinen Berichten das Potenzial des Home-Office im Kontext der Digitalisierung. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werde einfacher. Kritikerinnen warnen aber auch vor einer Entgrenzung der Erwerbsarbeit respektive davor, dass sich die Flexibilisierung nicht zum Nutzen der Arbeitnehmenden, sondern zum Anspruch an sie wandelt. Wie schätzen Sie das ein?

Ich spreche am liebsten vom mobilen Arbeiten; sei es im Zug, zu Hause oder in einem Co-Working-Space. Hier gilt es Regelungen zu treffen, auch hinsichtlich des Arbeitnehmendenschutzes. Die Corona-Krise hat Stärken und Schwächen des mobilen Arbeitens aufgezeigt. Viele waren im Home-Office zufrieden. Oft entsprach die Arbeitsbelastung jedoch nicht ganz dem courant normal, viele hatten weniger zu tun als vorher. Es wurden aber auch Risiken sichtbar. So waren es überwiegend Frauen, die neben dem Home-Office auch das Home-Schooling und die Kinderbetreuung sichergestellt haben. Ihre Belastung war immens. Wir müssen die Diskussion über das mobile Arbeiten auf gesellschafts- und gleichstellungspolitischer Ebene führen. Es gibt zudem sozialpartnerschaftliche Fragen, welche branchenspezifisch beantwortet werden müssen, genauso wie Arbeitszeit- und Lohnfragen. Mobiles Arbeiten schenkt einerseits Freiheiten, verlangt aber andererseits auch klare Zuständigkeiten und Abgrenzungen. Es ist wichtig, hier Lösungen zu finden, die uns volkswirtschaftlich weiterbringen.

Sehen Sie die Digitalisierung eher als Chance oder als Risiko für die Gesellschaft?

Die Digitalisierung ist ganz klar eine Chance. Vor allem, weil wir sie entgegen der landläufigen Meinung mitgestalten und steuern können. Dafür aber müssen wir sie verstehen und uns überlegen, was wir wollen, in welche Richtung es gehen soll. Es braucht immer den Menschen und die Maschine, aber die Rollen müssen geklärt und gestaltet werden. Die Digitalisierung muss in erster Linie den Menschen nützen und nicht dem Profit.

«Die Digitalisierung muss in erster Linie den Menschen nützen und nicht dem Profit.»

Was wünschen Sie sich vom Bundesrat?
Ich wünsche mir, dass der Bundesrat seine Entscheide zum Wohle der Bevölkerung fällt. Die Lösungen müssen den Menschen nützen, den Standort Schweiz stärken und in Bezug auf Diversity breit abgestützt sein, damit es nicht zu Diskriminierungen kommt.

Wo müsste die EKF aktiv werden?
Die EKF kann die aktuelle Entwicklung aufzeigen und die Bevölkerung dafür sensibilisieren. Die Digitalisierung ist nicht wie das Wetter, bei dem wir akzeptieren müssen, dass es regnet oder die Sonne scheint. Die EKF kann aufzeigen, dass die Digitalisierung gestaltet werden kann. Gerade in Bezug auf ethische Aspekte kann die EKF einen glaubwürdigen Beitrag leisten.

Bettina Fredrich, Dr. phil.-nat., Geografin und Ökonomin, ist Leiterin des Sekretariats der Eidg. Kommission für Frauenfragen EKF.

Anmerkungen

1 Dies bedeutet, dass Forschungsergebnisse und Daten aus Wissenschaft und Verwaltung frei verfügbar und zugänglich sind (Open Access und Open Data) und dass Software mit offenem Quellcode und unter Lizenzen zur Verfügung gestellt wird, welche es ermöglichen, diese frei weiterzuentwickeln (Open Source).
2 Bundesrat: Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken, 2017; SBFI: Herausforderungen der Digitalisierung für Bildung und Forschung in der Schweiz, 2017; SBFI: Aktionsplan Digitalisierung: Bildung und Forschung sollen gestärkt werden, 2017; Schweizerische Eidgenossenschaft: Strategie Digitale Schweiz, 2018; Schweizerische Eidgenossenschaft: Aktionsplan Digitale Schweiz, 2018; SECO: Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz, 2017.

Die «Parlamentarische Gruppe Digitale Nachhaltigkeit», kurz Parldigi, wurde 2009 gegründet und besteht heute aus knapp 40 Mitgliedern fast aller im Parlament vertretener Parteien. Das Co-Präsidium nehmen Edith Graf-Litscher (Nationalrätin SP) und Franz Grüter (Nationalrat SVP) ein. Im Kernteam sind fünf Personen aus verschiedenen Fraktionen vertreten. Die Gruppe hat im Juni 2020 eine Stellungnahme zu den Lehren aus der Corona-Krise für die Digitalisierung publiziert. Darin fordert sie unter anderem die Umsetzung von Open Access und Open Data in Verwaltung und Wissenschaft, die Mitwirkung der Gesellschaft und rasche Pläne zur Digitalisierung von Verwaltung, Parlament und Justiz.

«Nous devons considérer la transformation numérique comme un projet de société»

Des parlementaires fédéraux ont créé le «Groupe Parlementaire pour une Informatique Durable» (Parldigi), il y a une bonne dizaine d'années. Le Parldigi suit les évolutions dans le domaine du numérique et dispense des conseils au niveau fédéral. Nous avons parlé des défis de la transformation numérique avec sa co-présidente, Edith Graf-Litscher.

Entretien: Bettina Fredrich

Edith Graf-Litscher

Mme Graf-Litscher, vous co-présidez le «Groupe Parlementaire pour une Informatique Durable» (Parldigi). Dans quelles circonstances ce groupe est-il né?
Lorsque j'ai été élue au Conseil national en 2005, presque personne ne s'intéressait au numérique. La vice-chancelière de l'époque, Hanna Muralt Müller, m'a encouragée à combler cette lacune. Je me suis donc associée à Matthias Stürmer, actuellement directeur du Parldigi et directeur de l'institut de recherche sur la durabilité numérique de l'Université de Berne, et à mon collègue du Conseil national Christian Wasserfallen (PLR) pour fonder le «Groupe Parlementaire pour une Informatique Durable». L'équipe de base de Parldigi réunit un·e représentant·e de chaque groupe parlementaire.
Nous avons commencé à obtenir des résultats en dialoguant directement avec des décisionnaires au sein de l'administration fédérale. Aujourd'hui, c'est vers nous que se tournent l'administration fédérale et le Conseil fédéral lorsqu'ils ont besoin de connaître la position du Parlement sur des questions ayant trait au numérique.
Au début de la transition numérique, on a principalement entendu s'exprimer des représentant·e·s du monde de l'entreprise, la plupart du temps pour en exposer les avantages techniques. C'est un débat que presque personne ne comprend.
Pour accompagner et piloter cette évolution, il faut que les questions en lien avec le numérique fassent l'objet d'un débat de société, auquel participent tous les partis politiques et tous les genres. Nous devons mettre en évidence les avantages du numérique pour la population.

Pourquoi votre groupe s'intitule-t-il «pour une Informatique Durable»?
Parce qu'au début nous nous sommes concentré·e·s sur les achats durables. Nous avons critiqué la politique d'achats de la Confédération lorsqu'elle

«La transformation numérique n'est pas comme la météo. Nous ne sommes pas obligées de la subir.»

prétendait que seul Microsoft avait des solutions à apporter. Nous militons pour que les produits informatiques en particulier et les produits numériques en général soient en libre accès.
L'application Covid est un exemple de produit informatique durable. Nous avons accompagné de près le processus pour nous assurer que les principes de l'Open Access, de l'Open Data et de l'Open Source[1] étaient respectés, c'est-à-dire par exemple que le code-source soit ouvert et que la protection des données soit garantie.

Le programme de législature 2019–2023 du Conseil fédéral veut donner plus de poids au numérique. Sa ligne directrice 1 est ainsi formulée: «La Suisse assure durablement sa prospérité et saisit les chances qu'offre le numérique». Cela vous satisfait-il?
Cette ligne directrice est importante à mes yeux. Mais un programme de législature, c'est toujours un peu abstrait. Ce qui nous importe au final, c'est sa mise en pratique. Il faut que quelqu'un concrétise la ligne directrice et contrôle son application, en étroite concertation avec l'administration fédérale et le Conseil fédéral. C'est précisément notre tâche.

Lorsque l'on étudie différents rapports du Conseil fédéral, du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO ou du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI sur le numérique[2], on remarque que la question du genre n'est quasiment pas abordée dans le débat au niveau fédéral. La Suisse est-elle insensible à la dimension du genre en ce qui concerne le numérique?
Je crois qu'il en va dans le domaine du numérique comme dans n'importe quel autre domaine: il faut mettre en évidence les lacunes et les défis du point de vue de l'égalité. Nous sommes actuellement à un tournant en ce qui concerne l'intelligence artificielle et l'automatisation. Les femmes doivent faire valoir leur point de vue avec plus de force. La technologie n'est pas neutre et les femmes doivent être présentes. Je leur lance donc un appel: il y a des métiers passionnants dans les technologies de l'information; si les femmes n'y participent pas, il y aura des discriminations. Cela s'applique aussi à d'autres catégories comme l'origine ethnique ou la religion. Nous avons besoin de diversité dans le développement de ces technologies. Nous devons nous sentir concerné·e·s par ce qui se passe dans ce domaine. Nous devons considérer la transformation numérique comme un projet de société, et non pas comme un sujet purement technique.

«Il n'y a aucun développement possible sans le numérique ou en dehors du numérique.»

Des études récentes montrent que les personnes qui organisent la transformation numérique sont principalement des hommes blancs ayant des salaires confortables. Les produits techniques qu'ils développent laissent donc de côté la perspective des femmes, des non-Blancs et des bas salaires, voire sont discriminatoires. Que fait la politique pour changer cela?
Cela fait longtemps que des efforts sont faits pour attirer les femmes vers les métiers techniques. Mais pour réussir, il faut montrer ce qui se passe actuellement. Le désintérêt des femmes pour le numérique n'arrêtera pas l'évolution en cours. Les processus sont déjà engagés et les choses ne s'arrangeront pas toutes seules. Il n'y a aucun développement possible sans le numérique ou en dehors du numérique. Il est donc essentiel de comprendre les évolutions dans ce domaine et de poser des questions critiques, notamment en ce qui concerne l'éthique numérique. Il est nécessaire de faire appel à d'autres qualifications pour attirer les femmes dans les métiers techniques: on a besoin de personnes qui ne sont pas seulement des geeks, mais qui soulèvent des questions éthiques, qui élaborent des algorithmes et qui constatent les discriminations. Je ne suis pas informaticienne, mais je sais poser les bonnes questions.

Continuer à apprendre tout au long de sa carrière est de plus en plus important dans le contexte de la transformation numérique. Or, les statistiques indiquent que la formation continue bénéficie surtout aux personnes bien formées travaillant à temps plein. Les femmes travaillant à temps partiel dans des métiers à bas salaires en sont exclues. La transformation numérique accentue-t-elle cette fracture?
À mon avis, nous sommes également à un tournant en ce qui concerne la formation continue. Aujourd'hui, ce sont les employeurs qui en sont responsables. Mais une mère célibataire qui travaille à temps partiel ne peut pas se libérer deux fois par semaine pour suivre des cours du soir. Nous avons

compris aujourd'hui quelles opportunités offre le numérique. Globalement, ces technologies apporteront des gains de productivité et de temps. Mais ces gains doivent être réinjectés dans la société, par exemple sous la forme de formations continues pendant le temps de travail et avec la participation financière des employeurs et des pouvoirs publics. Les bilans professionnels sont un bon instrument. Certains cantons et certaines entreprises proposent aujourd'hui déjà aux travailleurs et travailleuses d'en faire régulièrement à partir de 40 ans. Car il ne sert à rien de foncer tête baissée dans n'importe quelle formation. Une formation continue doit avoir un but, en particulier dans les métiers où le changement est très rapide. Je l'ai moi-même vécu. Au départ, j'étais cheffe de gare. Lorsque j'ai fait mon apprentissage, les postes d'aiguillage étaient mécaniques. Dans mon métier, le changement technologique a été fulgurant: les aiguillages que l'on actionnait à la main ont été équipés de systèmes mécaniques puis électrifiés et enfin munis de dispositifs de pilotage électroniques. À mon avis, toutes les personnes de plus de 40 ans devraient avoir droit à un bilan professionnel tous les cinq ans. On pourrait mettre en place à cet effet des bons de formation continue.

Faut-il rendre la formation continue obligatoire?

Je crains que ce soit contre-productif. Par contre, on peut trouver des solutions avec les partenaires sociaux pour que tout le monde puisse se former, en impliquant financièrement les pouvoirs publics.

Vous dites que les gains de productivité apportés par le numérique doivent être réinjectés dans la société. Mais à l'heure actuelle, on voit surtout de grands groupes réaliser des bénéfices énormes qui échappent à la fiscalité.

Vous avez raison. L'imposition des grands groupes est une question capitale. Mais ils n'ont généralement pas leur siège en Suisse. D'où l'importance de la coopération internationale, notamment avec l'UE. Nous constatons toutefois que les recettes fiscales ne proviennent plus exclusivement des grands acteurs du domaine, mais qu'elles sont alimentées par une variété d'entreprises IT.

Dans ses rapports, le Conseil fédéral relève le potentiel du télétravail dans le contexte de la transformation numérique. Il estime qu'il devient plus facile de concilier famille et métier. Mais des critiques mettent en garde contre le risque que l'activité professionnelle empiète sur la vie privée et que la flexibilisation se fasse non pas à l'avantage des salarié·e·s, mais au prix d'un accroissement des exigences auxquelles ils et elles doivent répondre. Quelle est votre appréciation sur la question?

Je préfère parler de travail mobile, qu'il soit accompli dans le train, à la maison ou dans un espace de co-working. Il faut adopter une réglementation qui régisse aussi la protection des travailleurs et des travailleuses. La crise du coronavirus a mis en évidence les avantages et les inconvénients du travail mobile. Beaucoup ont apprécié d'être en home-office. Mais la charge de travail n'était souvent pas la même qu'en temps normal: pour beaucoup, elle était plus légère. On a vu les risques également. Ainsi, ce sont surtout les femmes qui ont pris en charge l'enseignement à distance et les autres tâches éducatives, en plus du home-office. Elles ont été écrasées de travail. Nous devons avoir un débat sur le travail mobile dans le contexte de la politique de société et de la politique de l'égalité. Il y a en outre des questions qui relèvent du partenariat social, auxquelles chaque secteur d'activité doit répondre, ainsi que des questions relatives aux salaires et au temps de travail. Le travail mobile donne une certaine liberté, mais il requiert en contrepartie des compétences et des délimitations claires. Il est important de trouver des solutions qui nous font avancer sur le plan macro-économique.

Voyez-vous le numérique plutôt comme une chance ou comme un risque pour la société?

La transformation numérique est très clairement une chance. Surtout parce que, contrairement à ce que la plupart des gens croient, nous avons les moyens de l'organiser et de la piloter. Mais cela suppose que nous comprenons cette évolution et que nous réfléchissons à l'orientation que nous voulons lui donner. Nous aurons toujours besoin

«La transformation numérique doit être avant tout au service de l'être humain, pas au service du profit.»

d'êtres humains et de machines, mais il faut clarifier et organiser la distribution des rôles. La transformation numérique doit être avant tout au service de l'être humain, pas au service du profit.

Qu'attendez-vous du Conseil fédéral?

Je souhaite que le Conseil fédéral prenne des décisions pour le bien de la population. Les solutions retenues doivent être utiles aux gens, renforcer l'attrait du site économique suisse et reposer sur une large diversité de perspectives afin de ne pas être une source de discriminations.

Que peut faire la CFQF?

La CFQF peut expliquer les évolutions actuelles et y sensibiliser la population. La transformation numérique n'est pas comme la météo: nous subissons le soleil ou la pluie, mais nous avons le pouvoir de façonner la transformation numérique, et la CFQF peut nous le montrer. Elle peut apporter une contribution solide au débat, particulièrement en ce qui concerne les aspects éthiques.

Traduction: Catherine Kugler

Bettina Fredrich, docteure en géographie et économiste, est responsable du secrétariat de la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF.

Notes

1 Cela signifie que les résultats des recherches et les données provenant de la communauté scientifique et de l'administration sont librement accessibles (Open Access et Open Data) et que les logiciels sont mis à disposition avec un code-source ouvert et des licences permettant de continuer à les développer librement (Open Source).

2 Conseil fédéral: Conséquences de la numérisation sur l'emploi et les conditions de travail: opportunités et risques, 2017; SEFRI: Défis de la numérisation pour la formation et la recherche en Suisse, 2017; SEFRI: Plan d'action pour le numérique: renforcer la formation et la recherche, 2017; Confédération suisse: Stratégie Suisse numérique, 2018; Confédération suisse: Plan d'action Suisse numérique, 2018; SECO: L'évolution des emplois atypiques précaires en Suisse, 2017.

Le «Groupe Parlementaire pour une Informatique Durable» (Parldigi) a été fondé en 2009. Il compte aujourd'hui 40 membres issus de presque tous les partis représentés au Parlement fédéral. Edith Graf-Litscher (conseillère nationale PS) et Franz Grüter (conseiller national UDC) en partagent la présidence. L'équipe de base se compose de cinq membres représentant différents groupes parlementaires. Le Parldigi a publié en juin 2020 une prise de position sur les enseignements de la crise du Covid-19 pour la transformation numérique. Il y demande notamment l'application des principes de l'Open Access et de l'Open Data dans l'administration et la science, la participation de la société civile et des plans pour accélérer la transition numérique de l'administration, du Parlement et de la justice.

«Dobbiamo vedere la digitalizzazione come una questione politico-sociale»

Oltre dieci anni fa, è stato istituito il «gruppo parlamentare per la sostenibilità digitale» (Parldigi) che osserva e accompagna gli sviluppi digitali e fornisce consulenza alle parti interessate a livello federale. Abbiamo parlato con la sua copresidente Edith Graf-Litscher delle sfide della digitalizzazione.

Intervista: Bettina Fredrich

Edith Graf-Litscher

Signora Graf-Litscher, può dirci com'è nato il «gruppo parlamentare per la sostenibilità digitale» (Parldigi) di cui Lei è copresidente?
Quando nel 2005 sono stata eletta in Consiglio nazionale quasi nessuno si occupava di digitalizzazione. L'allora vicecancelliera federale Hanna Muralt Müller mi ha incoraggiata a colmare questa lacuna. Così, insieme a Matthias Stürmer in veste di manager (oggi capo dell'Istituto per la sostenibilità digitale dell'Università di Berna) e a Christian Wasserfallen (PLR), mio collega alla Camera del popolo, ho costituito il gruppo parlamentare interpartitico per la sostenibilità digitale. Oggi il nucleo è composto da un membro di ciascun gruppo parlamentare. Abbiamo ottenuto alcuni risultati grazie ai colloqui diretti con le persone che prendono le decisioni in seno all'Amministrazione federale. Oggi sia quest'ultima sia il Consiglio federale ci interpellano quando si tratta di tastare il polso del Parlamento su questioni digitali.
All'inizio della digitalizzazione erano quasi esclusivamente gli imprenditori e le imprenditrici a esprimersi sull'argomento; i loro discorsi vertevano perlopiù sui vantaggi tecnici ed erano incomprensibili ai più.
Per accompagnare e pilotare lo sviluppo, le questioni digitali devono essere discusse a livello socio-politico, coinvolgendo tutti i partiti ed entrambi i generi. Dobbiamo mostrare i vantaggi per la popolazione.

Perché il nome del gruppo contiene l'espressione «sostenibilità digitale»?
In un primo momento, il gruppo si è occupato soprattutto di acquisti sostenibili. Abbiamo criticato gli acquisti che la Confederazione ha effettuato senza gara d'appalto affermando che «questo, solo Microsoft è in grado di farlo». Oggi ci impegniamo affinché i prodotti digitali siano accessibili al pubblico.

«La digitalizzazione non è come il tempo che dobbiamo accettare.»

Un esempio attuale di sostenibilità digitale è l'applicazione SwissCovid. Abbiamo seguito da vicino il suo sviluppo per sincerarci che l'open access, gli open data e l'open source[1] fossero garantiti, in particolare che il codice sorgente fosse aperto e la protezione dei dati assicurata.

Nel programma di legislatura 2019–2023, il Consiglio federale attribuisce alla digitalizzazione un peso maggiore. L'indirizzo politico 1 recita infatti: «La Svizzera assicura durevolmente la sua prosperità e sfrutta le opportunità offerte dalla digitalizzazione». È soddisfatta di questo obiettivo?

A mio parere è importante che la rotta si tracciata. Poi, è nella natura di un programma di legislatura volare alto. Per noi, in ultima analisi, è l'attuazione pratica che conta. Abbiamo bisogno di qualcuno che concretizzi e controlli l'indirizzo politico in stretta collaborazione con l'Amministrazione federale e il Consiglio federale. Il nostro compito è proprio questo.

Esaminando diversi rapporti del Consiglio federale, della Segreteria di Stato dell'economia SECO o della Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI[2] si nota che il genere non viene quasi mai affrontato nel dibattito sulla digitalizzazione a livello federale. Si può affermare che al riguardo la Svizzera sia cieca?

«Poiché non c'è progresso senza o al di là della digitalizzazione»

Non credo che la digitalizzazione funzioni in modo diverso di altri processi, ma dobbiamo individuare le lacune e le sfide dal punto di vista della parità di genere. Oggi, soprattutto nel campo dell'intelligenza artificiale e dell'automazione siamo a un punto di svolta. Un maggiore coinvolgimento delle donne è imperativo. Dato che la tecnologia non è neutrale, le donne non possono mancare e perciò mi appello anche a loro: l'IT è un settore professionale molto avvincente, se non ne fate parte, si creeranno discriminazioni. Lo stesso vale anche per altre categorie come la «razza» e la religione. Abbiamo bisogno di diversità nello sviluppo della tecnologia. Non possiamo rimanere indifferenti a quanto accade su questo fronte. Dobbiamo vedere la digitalizzazione come una questione politico-sociale anziché come una questione puramente tecnica.

Gli studi indicano che oggi le persone che stanno plasmando la digitalizzazione sono soprattutto uomini bianchi e ben pagati. I prodotti tecnologici esistenti trascurano pertanto la prospettiva delle donne, dei non bianchi e delle persone a basso reddito o sono addirittura discriminatori. Cosa fa la politica per cambiare questa situazione?

Da tempo si sta cercando di accrescere il numero di donne che scelgono una professione tecnica, ma per raggiungere questo obiettivo bisogna mostrare cosa sta accadendo in questo momento. Il disinteresse delle donne nei confronti della digitalizzazione non può fermare lo sviluppo. E non andrà tutto bene, perché i processi sono già in corso. Poiché non c'è progresso senza o al di là della digitalizzazione, è importante capire gli sviluppi digitali e porre domande critiche, specialmente sull'etica digitale. Per convincere più donne a intraprendere una professione tecnica serve un altro profilo, non basta il maniaco del computer, ci vogliono persone che sollevano domande etiche, che creano algoritmi e individuano discriminazioni. Nemmeno io sono un'esperta di computer, ma so porre le domande giuste.

L'apprendimento permanente sta diventando sempre più importante nel contesto della digitalizzazione. Uno sguardo alle statistiche rivela che oggi sono soprattutto i dipendenti a tempo pieno e con una buona istruzione a seguire una formazione continua, mentre le donne che percepiscono un reddito basso e lavorano a tempo parziale ne sono escluse. La digitalizzazione sta accentuando questa società a due velocità?

A mio modo di vedere, siamo a un punto di svolta anche nel campo della formazione continua. Attualmente, la responsabilità in questo ambito è nelle mani dei lavoratori e delle lavoratrici. Ma una madre single che lavora a tempo parziale non può anche frequentare un corso serale due volte a settimana. Oggi ci rendiamo conto delle opportunità offerte dalla digitalizzazione. In generale, la tecnologia ci permette di guadagnare in produttività e tempo. Ma tali guadagni devono essere restituiti alla società, ad esempio sotto forma di formazione continua durante l'orario di lavoro e con il cofinanziamento da parte dei datori di lavoro e dell'ente

pubblico. Un altro strumento valido è il bilancio delle competenze che già oggi alcuni Cantoni e alcune aziende offrono regolarmente ai propri collaboratori dai 40 anni in su. In effetti, è del tutto inutile partecipare a casaccio a qualsiasi corso capiti sotto tiro. Le formazioni continue devono essere mirate. Soprattutto quando una professione cambia molto velocemente. L'ho vissuto anch'io in prima persona. Inizialmente io ero capostazione e quando ho concluso l'apprendistato lavoravo ancora in una cabina di blocco meccanico, ma nel mio campo lo sviluppo tecnologico è stato rapidissimo è in battibaleno si è passati dall'azionamento manuale al comando meccanico, elettrico e infine elettronico. Secondo me, oggi le persone over 40 dovrebbero poter usufruire di un bilancio delle competenze ogni cinque anni, ad esempio tramite buoni per la formazione continua.

Bisogna rendere obbligatoria la formazione continua?

Penso che sia controproducente obbligare le persone a seguire una formazione continua. Ma attraverso finanziamenti da parte dell'ente pubblico e soluzioni concordate tra le parti sociali è possibile renderla fruibile a tutti.

Lei sostiene che i guadagni di produttività generati dalla digitalizzazione devono essere restituiti alla società. Attualmente, però, grazie a questo fenomeno soprattutto i grandi gruppi stanno realizzando enormi profitti non tassabili.

Ha ragione, la tassazione dei grandi gruppi è fondamentale, ma molti hanno la loro sede all'estero. La cooperazione internazionale, anche con l'UE, è quindi importante. Oggi, tuttavia, constatiamo anche che sempre più spesso le entrate provengono da diverse imprese IT e non più esclusivamente dai grandi player.

Nei suoi rapporti, il Consiglio federale sottolinea il potenziale del telelavoro nel contesto della digitalizzazione. In particolare sostiene che conciliare famiglia e lavoro diventerà più facile. I critici mettono però in guardia da un dissolvimento dei confini del lavoro e dal rischio che la flessibilizzazione non si traduca in vantaggi per i lavoratori e le lavoratrici bensì in pretese nei loro confronti. Come valuta questo scenario?

Io preferisco parlare di lavoro mobile, che sia in treno, a casa o in uno spazio di co-working, e ritengo che in questo ambito vadano fissate regole anche per quanto riguarda la protezione dei lavoratori e delle lavoratrici. La crisi causata dal coronavirus ha messo in luce i punti forti e deboli di questa modalità di lavoro. Molte persone si sono dette soddisfatte dell'home office, ma spesso il carico di lavoro non corrispondeva al volume consueto e molte avevano meno da fare rispetto a prima. Tra i rischi è emerso ad esempio che, durante il lockdown, moltissime donne, oltre a lavorare da casa, hanno anche seguito la scuola a distanza e si sono pure prese cura dei figli. Il carico sulle loro spalle era immane. La discussione sul lavoro mobile va condotta a livello di politica sociale e della parità. Vi sono inoltre questioni legate al partenariato sociale che richiedono risposte specifiche per ciascun settore, e altre ancora relative all'orario di lavoro e ai salari. Se da un lato il lavoro mobile offre libertà, dall'altro richiede competenze e confini chiari. Al riguardo, è importante trovare soluzioni che ci facciano progredire economicamente.

Secondo Lei, la digitalizzazione è più un'opportunità o più un rischio per la società?

La digitalizzazione è chiaramente un'opportunità. Soprattutto perché, al contrario di quanto comunemente si creda, possiamo plasmarla e pilotarla. Per poterlo fare, però, dobbiamo capirla e riflettere su cosa vogliamo e in quale direzione bisogna procedere. L'essere umano e la macchina ci vorranno sempre, ma i ruoli vanno chiariti e definiti. La digitalizzazione deve in primo luogo tornare utile alla persona e non al profitto.

«La digitalizzazione deve in primo luogo tornare utile alla persona e non al profitto.»

Cosa si aspetta dal Consiglio federale?

Mi aspetto che il Consiglio federale prenda le sue decisioni per il bene della popolazione. Le soluzioni devono recare beneficio alle persone, rafforzare la piazza economica svizzera e godere di un ampio sostegno in termini di diversità, in modo da evitare discriminazioni.

Dove dovrebbe attivarsi la CFQF?

La CFQF può evidenziare gli sviluppi attuali e sensibilizzare l'opinione pubblica al riguardo. Può mostrare che la digitalizzazione non è come il tempo, che dobbiamo accettare indipendentemente che piova o che splenda il sole, ma può essere plasmata. Infine, soprattutto per quanto riguarda gli aspetti etici può fornire un contributo credibile.

Traduzione: Sandra Verzasconi Catalano

Bettina Fredrich, Dr. phil. nat., geografa ed economista, è responsabile del Segretariato della Commissione federale per le questioni femminili CFQF.

Note

1 Ciò significa che i risultati della ricerca e i dati della scienza e dell'amministrazione pubblica sono liberamente disponibili e accessibili (open access e open data) e che il software è messo a disposizione con codice sorgente aperto e sotto licenze che ne consentono l'ulteriore libero sviluppo (open source).

2 Consiglio federale: Conséquences de la numérisation sur l'emploi et les conditions de travail: opportunités et risques, 2017; SEFRI: Défis de la numérisation pour la formation et la recherche en Suisse, 2017; SEFRI: Plan d'action pour le numérique: renforcer la formation et la recherche, 2017; Confederazione svizzera: Strategia Svizzera digitale, 2018; Confederazione svizzera: Piano d'azione Svizzera digitale, 2018; SECO: L'évolution des emplois atypiques précaires en Suisse, 2017.

Il «gruppo parlamentare per la sostenibilità digitale» (Parldigi) è stato istituito nel 2009 e oggi è composto da poco meno di 40 esponenti di quasi tutti i partiti rappresentati in Parlamento. La copresidenza è detenuta da Edith Graf-Litscher (consigliera nazionale SP) e Franz Grüter (consigliere nazionale UDC). Il nucleo è formato da cinque persone di diversi gruppi parlamentari. Nel giugno del 2020, Parldigi ha pubblicato una presa di posizione sugli insegnamenti tratti dalla pandemia da coronavirus per la digitalizzazione, in cui chiede tra l'altro l'attuazione dell'open access e degli open data nell'amministrazione pubblica e nella scienza, il coinvolgimento della società e piani rapidi per la digitalizzazione dell'amministrazione pubblica, del Parlamento e della giustizia.

Aktuelle Publikationen der EKF

Online verfügbar unter
www.frauenkommission.ch

Lernmaterialien und Postkarten: 50 Jahre Frauenstimmrecht

2021 jährt sich die Einführung des Stimm- und Wahlrechts für Frauen in der Schweiz zum fünfzigsten Mal. Im Hinblick darauf hat die EKF drei Folienpräsentationen, zwei Postkartenserien und ein Online-Lernmodul entwickelt, welche die Pionierinnen des Frauenstimm- und -wahlrechts vorstellen, die wichtigen Entwicklungsschritte hin zur Einführung dieses Rechts nachzeichnen sowie die Meilensteine der Gleichstellung aufzeigen. Die Materialien richten sich an ein breites Publikum, speziell an die Sekundarstufe II, an Frauenorganisationen, Politikerinnen und Politiker.

Ein Animationsfilm: CEDAW kurz erklärt

Erstmals gibt es in der Schweiz einen Erklärfilm, der die UNO-Frauenrechtskonvention CEDAW und ihre Bedeutung für die Schweiz aufzeigt. Der Film wurde in Zusammenarbeit mit der NGO-Koordination post Beijing Schweiz zum 40. Jubiläum der Konvention lanciert. Er soll die CEDAW einer breiten Öffentlichkeit bekannt machen.

Drei Artikelserien: Die Corona-Krise aus Geschlechterperspektive

Die Mitglieder der EKF haben ihre ersten Eindrücke und Reflexionen zur Corona-Krise aus Geschlechterperspektive festgehalten. Die drei Artikelserien wurden zwischen Mai und Juni 2020 veröffentlicht.

Eine statistische Analyse: Die Frauen bei den eidgenössischen Wahlen 2019

Im Auftrag der EKF hat Werner Seitz eine umfassende Studie über die stark gestiegene Frauenvertretung bei den Wahlen 2019 verfasst. Er hat sowohl die Wahlen ins Bundeshaus als auch in die kantonalen Parlamente und Regierungen untersucht.
24 Seiten mit 14 Grafiken.

Folgen Sie uns auf Twitter (@ekf_cfqf) und verpassen Sie keine Publikation der EKF!

Publications actuelles de la CFQF

à découvrir en ligne sur www.comfem.ch

Du matériel pédagogique et des cartes postales: les 50 ans du suffrage féminin

En 2021, nous fêterons les 50 ans de l'introduction du droit de vote et d'éligibilité des femmes en Suisse. En vue de cet anniversaire, la CFQF a conçu trois diaporamas, deux séries de cartes postales et un module d'apprentissage en ligne qui dressent le portrait des pionnières du suffrage féminin, retracent les développements majeurs menant à l'introduction de ce droit et reviennent sur les dates clés de l'égalité en Suisse. Ce matériel est destiné à un large public et particulièrement aux établissements scolaires, aux organisations féminines et aux politicien·ne·s.

Un film explicatif: la CEDAW en bref

Pour la première fois, un film d'animation explique la Convention de l'ONU sur les droits des femmes et son lien avec la Suisse. Lancé en collaboration avec la Coordination post Beijing des ONG Suisses à l'occasion du 40e anniversaire de la convention, il vise à la faire connaître au plus grand nombre.

Trois séries d'articles: la crise du coronavirus dans une perspective de genre

Les membres de la CFQF ont articulé leurs premières impressions et réflexions sur la crise du coronavirus dans une perspective de genre. Les trois séries d'articles ont été publiées entre mai et juin 2020.

Une analyse statistique: les femmes lors des élections fédérales de 2019

Mandaté par la CFQF, Werner Seitz dresse une étude complète de la progression des femmes au Palais fédéral ainsi que dans les parlements et gouvernements cantonaux lors des élections de 2019. 24 pages, 14 graphiques.

Ne ratez plus aucune publication de la CFQF en nous suivant sur Twitter (@ekf_cfqf)!

Pubblicazioni attuali della CFQF

disponibili online all'indirizzo
www.comfem.ch

Materiale didattico e cartoline postali per i 50 anni di suffragio femminile

Nel 2021, la Svizzera festeggerà il 50esimo anniversario dell'introduzione del diritto di voto e di eleggibilità delle donne. In vista di questa ricorrenza, la CFQF ha elaborato tre presentazioni, due set di cartoline postali e un modulo didattico online, che ritraggono alcune pioniere del suffragio femminile, ripercorrono gli sviluppi fondamentali che hanno portato all'introduzione dei diritti politici per le donne e descrivono le tappe salienti della parità in Svizzera. Si tratta di materiali destinati a un vasto pubblico, in particolare al livello secondario II, alle organizzazioni femminili nonché alle donne e agli uomini che fanno politica.

Un filmato animato per spiegare brevemente la CEDAW

Per la prima volta, un filmato animato spiega la Convenzione ONU sui diritti delle donne e la sua importanza per la Svizzera. Lanciato in collaborazione con l'associazione Coordinazione post Beijing delle ONG Svizzere per il 40esimo anniversario della CEDAW, il suo obiettivo è farla conoscere a un vasto pubblico.

Tre serie di articoli sulla crisi causata dal coronavirus da una prospettiva di genere

I membri della CFQF hanno stilato le loro prime impressioni e riflessioni sulla crisi causata dal coronavirus da una prospettiva di genere. Le tre serie di articoli sono state pubblicate tra maggio e giugno 2020.

Un'analisi statistica sulle donne alle elezioni federali del 2019

Su mandato della CFQF, Werner Seitz ha realizzato uno studio approfondito sul grande passo avanti compiuto dalle donne alle elezioni federali del 2019 come pure nei Parlamenti e nei Governi cantonali nel periodo 2015/2019. 24 pagine, 14 grafici.

Seguiteci su Twitter (@ekf_cfqf) e non perdetevi alcuna pubblicazione della CFQF!

Illustrazione

Le incubatrici garantiscono la (ri)produzione.

Zeitschrift Frauenfragen
43. Jahrgang, Ausgabe November 2020
Revue Questions au féminin
43e année, édition novembre 2020
Rivista Questioni femminili
43° anno, edizione novembre 2020

Herausgeberin / Edition / A cura della
Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF / Commission fédérale pour les questions féminines CFQF / Commissione federale per le questioni femminili CFQF
Schwarztorstrasse 51, 3003 Bern, 058 462 92 75
ekf@ebg.admin.ch, www.frauenkommission.ch, www.comfem.ch

Konzept / Concept / Concetto
Bettina Fredrich, Deborah Oliveira

Redaktion / Rédaction / Redazione
Bettina Fredrich, Eva Granwehr, Marsali Kälin, Claudia Weilenmann

Verantwortlich / Responsable / Responsabile
Bettina Fredrich

Übersetzung / Traduction / Traduzione
Katharina Belser, Marsali Kälin, Catherine Kugler, Sandra Verzasconi Catalano

Abonnemente / Abonnements / Abbonamenti
«Frauenfragen» erscheint einmal pro Jahr. Das Abonnement ist kostenlos und kann bestellt werden bei: Bundesamt für Bauten und Logistik BBL, Bundespublikationen, CH-3003 Bern, verkauf.zivil@bbl.admin.ch
www.frauenkommission.ch > Publikationen > Fachzeitschrift «Frauenfragen»
«Questions au féminin» paraît une fois par an. L'abonnement est gratuit et peut être obtenu auprès de: Office fédéral des constructions et de la logistique OFCL, Publications fédérales, CH-3003 Berne, vente.civil@bbl.admin.ch
www.comfem.ch > Publications > Revue spécialisée «Questions au féminin»
«Questioni femminili» esce una volta l'anno. L'abbonamento è gratuito. Si può ordinare scrivendo o telefonando all'Ufficio federale delle costruzioni et della logistica UFCL, Pubblicazioni federali, CH-3003 Berna, vendita.civile@bbl.admin.ch
www.comfem.ch > Pubblicazioni > Rivista specializzata «Questioni femminili»

Gestaltung / Graphisme / Concezione grafica
Renata Hubschmied, Bern

Die in den einzelnen Artikeln vertretenen Standpunkte müssen sich nicht mit der Meinung der EKF decken.
Les points de vue exprimés dans les divers articles ne doivent pas forcément coïncider avec l'opinion de la CFQF.
I punti di vista espressi nei diversi articoli non devono necessariamente corrispondere con l'opinione della CFQF.

ISSN: 2235-1833
Art. Nr. 303.500.20 11.20 4500 860 475 584

Die Digitalisierung baut unsere Gesellschaft um. Sie verändert nicht nur die Art und Weise, wie wir kommunizieren und konsumieren, sie verlangt auch nach neuen Kompetenzen in der Arbeitswelt und verschiebt die Grenzen zwischen Erwerbs- und Carearbeit – mit weitreichenden Folgen für unseren Alltag. Was bedeutet dieser Wandel aus Geschlechterperspektive? Werden Frauen verstärkt an den Rand gedrängt? Oder kann die Digitalisierung genutzt werden, um hierarchische Geschlechterverhältnisse zu reduzieren?
Das vorliegende Heft bündelt die Debatten zum digitalen Wandel aus Geschlechterperspektive. Neben Expertinnen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Bildung und Politik kommen auch Kassiererinnen, Pflegerinnen und Informatikerinnen zu Wort.

La numérisation transforme notre société. En plus d'altérer notre manière de communiquer et de consommer, elle exige de nouvelles compétences dans le monde du travail et déplace les frontières entre travail rémunéré et travail de care, ce qui a de vastes répercussions sur notre vie quotidienne. Que signifie ce changement dans une perspective de genre? La transformation numérique conduit-elle à une plus grande marginalisation des femmes ou peut-elle être exploitée pour réduire les relations hiérarchiques entre les genres?
Ce numéro rassemble les débats sur la transformation numérique dans une perspective de genre, en donnant la parole à des expertes en sciences, en économie, en éducation et en politique, ainsi qu'à des caissières, des infirmières et des informaticiennes.

La digitalizzazione trasforma la nostra società. Oltre a cambiare il nostro modo di comunicare e consumare, richiede nuove competenze nel mondo del lavoro e sposta i confini tra lavoro retribuito e lavoro di cura con vaste ricadute sulla nostra vita quotidiana. Cosa significa questo cambiamento dal punto di vista del genere? La digitalizzazione comporta un ulteriore emarginazione delle donne o può essere sfruttata per ridurre i rapporti gerarchici di genere?
Questo numero di «Questioni femminili» riunisce i dibattiti sulla trasformazione digitale dalla prospettiva di genere dando la parola a esperte del mondo della scienza, dell'economia, dell'istruzione e della politica, ma anche a cassiere, infermiere e informatiche.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF
Commission fédérale pour les questions féminines CFQF
Commissione federale per le questioni femminili CFQF