

TANGRAM29

Bulletin der EKR
Juni 2012

Bulletin de la CFR
Juin 2012

Bollettino della CFR
Giugno 2012



Berufswelt
Le domaine de l'emploi
Il settore dell'impiego



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR
Commission fédérale contre le racisme CFR
Commissione federale contro il razzismo CFR

Inhaltsverzeichnis

Table des matières

Indice

Editorial / Editorial / Editoriale

Martine Brunschwig Graf

- 5 Lutte contre le racisme et emploi: un intérêt bien compris
- 6 Rassismusbekämpfung am Arbeitsplatz: im Interesse aller
- 7 Lotta al razzismo nell'impiego: un interesse compreso da tutti

Aus der Kommission / Nouvelles de la commission / La commissione informa

Martine Brunschwig Graf

- 8 Jahresbericht 2011 – Auszüge / Rapport annuel – Extraits /
Rapporto annuale 2011 – Estratti
- 14 Neue Zusammensetzung der EKR / Arrivées et départs à la CFR /
CFR: arrivi e partenze
- 16 Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale
- 17 Internationaler Tag zur Beseitigung der Rassendiskriminierung
- 18 Giornata internazionale contro il razzismo e la discriminazione
- 19 Treffen / Rencontre / Incontro
- 22 International / Internazionale
- 24 Medienmitteilungen / Communiqués de presse / Comunicati stampa
- 28 Fälle aus der Beratung / Cas tirés de la pratique /
Casistica del servizio di consulenza

Berufswelt / Le domaine de l'emploi / Il settore dell'impiego

Diskriminierung bei der Anstellung La discrimination à l'embauche La discriminazione nelle assunzioni

- 35 Diskriminierungsfreie Personalrekrutierung Silvia Schönenberger
39 *Recrutement de personnel non discriminatoire*
39 *Reclutamento del personale senza discriminazioni*
- 40 La discrimination à l'embauche varie selon l'origine des immigrés Steve Binggeli
44 *Diskriminierung bei der Anstellung ist abhängig von der Herkunft*
44 *La discriminazione nelle assunzioni varia secondo l'origine dei candidati*

Diversitätsmanagement im Unternehmen La gestion de la diversité en entreprise La gestione della diversità nelle imprese

- 46 La gestion de l'égalité, de la non discrimination et de la diversité Pascal Tisserant
50 *Gleichstellung, Nichtdiskriminierung, Vielfalt* Stéphane Leymarie
50 *Gestire l'uguaglianza, la non discriminazione e la diversità*
- 51 «Es braucht einen langen Atem und ein bisschen Glück» Thomas Bürgisser
54 «Il faut de la patience et un peu de chance»
54 «Ci vuole molta pazienza e un pizzico di fortuna»
- 56 Mesures prises par les entreprises pour lutter contre la discrimination Sabine von der Weid
58 *Massnahmen der Unternehmen zur Bekämpfung von Diskriminierung*
58 *Misure adottate dalle imprese per combattere la discriminazione*

Versteckte Diskriminierung nach Herkunft
Des discriminations « ethniques » insidieuses
Discriminazioni « etniche » insidiose

- | | | |
|----|--|-------------------|
| 59 | L'intégration des immigrés et de leurs enfants sur le marché de travail | Thomas Liebig |
| 66 | <i>Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern und deren Nachkommen</i> | |
| 66 | <i>L'integrazione nel mercato del lavoro svizzero degli immigrati e dei loro figli</i> | |
| 68 | «Polinnen sind günstig und fürsorglich» | Sarah Schilliger |
| 71 | <i>«Les Polonaises coûtent peu cher et sont soigneuses»</i> | |
| 71 | <i>«Le badanti polacche costano poco e sono premurose»</i> | |
| 72 | Un'insidiosa e diffusa ostilità verso l'altro | Françoise Gehring |
| 74 | <i>Verborgen, aber weit verbreitet: die Angst vor dem Fremden</i> | |
| 74 | <i>Une hostilité latente et diffuse envers l'autre</i> | |
| 76 | Diskriminierungen als schwer nachweisbare Tatsachen | Rita Schiavi |
| 79 | <i>De la difficulté à prouver les discriminations</i> | |
| 79 | <i>C'è ma non si vede: la discriminazione occupazionale</i> | |

EU-Recht – eine Inspiration für die Schweiz?
Le droit européen: une source d'inspiration pour la Suisse ?
Il diritto europeo: una fonte d'ispirazione per la Svizzera?

- | | | |
|----|--|------------------|
| 80 | La discrimination raciale sur le marché de l'emploi en droit européen | Olivia Le Fort |
| 83 | <i>Rassendiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt gemäss europäischem Recht</i> | Maya Hertig |
| 83 | <i>La discriminazione razziale sul mercato del lavoro nel diritto europeo</i> | |
| 85 | Schutz vor rassistischer Diskriminierung – eine Frage der Staatsangehörigkeit | Kathrin Buchmann |
| 88 | <i>Protection contre la discrimination raciale – une question de nationalité</i> | |
| 88 | <i>Protezione contro la discriminazione razziale – una questione di nazionalità</i> | |

Neue Forschung: Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund auf dem Schweizer Arbeitsmarkt
Nouvelle étude: les universitaires d'origine étrangère sur le marché du travail
Nuovo studio: gli universitari di origine straniera sul mercato del lavoro

- | | | |
|-----|---|-------------------|
| 89 | Die neue Studie schliesst wichtige Lücke | Gülcan Akkaya |
| 90 | La nouvelle étude comble d'importantes lacunes | |
| 91 | Il nuovo studio colma importanti lacune | |
| 93 | Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund: Ressourcen und Hürden | Ganga Jey Aratnam |
| 96 | <i>Personnes hautement qualifiées issues de la migration: ressources et obstacles</i> | |
| 96 | <i>Personne altamente qualificate con un retroterra migratorio: vantaggi e ostacoli</i> | |
| 97 | «Ich habe viel in meine Ausbildung investiert und Glück gehabt» | Ueli Mäder |
| 100 | <i>«J'ai beaucoup investi dans ma formation et eu de la chance»</i> | |
| 100 | <i>«Ho investito molto nella mia formazione e ho avuto fortuna»</i> | |

Panorama

- 102 Fribourg se dote d'une loi sur l'intégration sans convention d'intégration
- 102 Freiburg erhält ein Integrationsgesetz ohne Integrationsvereinbarung
- 103 Friburgo si dota di una legge sull'integrazione senza convenzione d'integrazione

Fachstelle für Rassismusbekämpfung
Service de lutte contre le racisme
Servizio per la lotta al razzismo

- 104 Diskriminierung und Arbeitswelt: Broschüren und Projekte
- 106 Discrimination et emploi: publications et projets
- 109 Discriminazione e mondo del lavoro: pubblicazioni e progetti
- 111 Finanzhilfen für Projekte zur Rassismusbekämpfung
- 112 Aides financières pour des projets contre le racisme
- 113 Aiuti finanziari per progetti contro il razzismo

Bonnes pratiques

- 114 Aktionswoche der Stadt Bern gegen Rassismus
- 114 Semaine contre le racisme à Berne
- 115 Settimana contro il razzismo a Berna
- 116 D'une seule voix contre le racisme
- 116 Mit einer Stimme gegen den Rassismus
- 117 All'unisono contro il razzismo

Marianne Helfer

Gabriela Amarelle

Vorankündigung / Annonce / Avviso

- 118 Forum international sur la violence, le racisme et l'homophobie dans le sport
- 118 Internationales Forum über Gewalt, Rassismus und Homophobie im Sport
- 118 Forum internazionale su violenza, razzismo e omofobia nello sport

4

Bestellungen / Commandes / Ordinazioni

- 120 Publikationen der EKR
- 120 Publications de la CFR
- 120 Pubblicazioni della CFR

Impressum

Lutte contre le racisme et emploi : un intérêt bien compris

Martine Brunschwig Graf

Présidente de la CFR

C'est une banalité d'écrire que nous vivons dans une société multiculturelle. La Suisse s'est construite ainsi, et si l'on se réfère à la seule diversité des 26 cantons et demi-cantons qui la composent, on découvrira déjà des différences culturelles bien réelles, entre les cantons, mais aussi sur un plan beaucoup plus régional.

Qui pourrait s'en plaindre? Les plus fervents partisans de l'identité suisse sont attachés à cette mosaïque. Notre pays n'a pas cette seule caractéristique. Au 20^e siècle déjà, il a développé sa prospérité économique grâce à l'apport de personnes venues de l'étranger, contribuant avec leur savoir-faire, leur capacité de travail et leur volonté d'intégration à la création et au développement d'entreprises porteuses d'emploi et créatrices de richesse. Le secteur public n'est pas en reste pour ce qui est du besoin de main-d'œuvre étrangère.

La diversité, dans le domaine de l'emploi, est donc une réalité qui se traduit par la quasi universalité de provenance des personnes employées dans notre pays. Le lieu de travail constitue donc un terrain d'intégration précieux. Mais il peut se révéler aussi source de discrimination et de racisme si l'on n'y prête pas garde.

Il ne s'agit pas de prétendre que la Suisse est, dans ce domaine, plus mauvais élève que d'autres. Simplement, il serait naïf d'imaginer que tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes. Un nom « exotique », une apparence indicatrice de la provenance ethnique, une religion et des habitudes de vie différentes, tout cela entraîne parfois des rejets et des refus, conscients ou inconscients, à l'embauche ou sur le lieu de travail.

La lutte contre le racisme n'a pas pour objectif d'empêcher chacun de penser ce qu'il pense. Mais elle a doit, en revanche, travailler sur le terrain de la prévention, rendre les employeurs attentifs au danger potentiel de la discrimination, les encourager à prendre le cas échéant les mesures nécessaires.

Il y a une obligation morale de lutte contre le racisme. Mais pas seulement. L'intérêt économique, pour ceux qui s'y intéressent, commande aussi de ne pas discriminer celles et ceux qui contribuent à la prospérité du pays!

Rassismusbekämpfung am Arbeitsplatz: im Interesse aller

Martine Brunschwig Graf

Präsidentin der EKR

Die Feststellung, dass wir in einer multikulturellen Gesellschaft leben, mag banal klingen. Die Schweiz ist als solche entstanden, und wir entdecken die kulturellen Unterschiede sowohl in der Vielfalt der 26 Kantone und Halbkantone als auch auf regionaler Ebene.

Niemand wird dies als Nachteil empfinden. Gerade die grössten Anhänger der schweizerischen Identität fühlen sich mit dieser Vielfalt verbunden. Doch sie ist nicht die einzige Besonderheit unseres Landes. Die Schweiz erreichte ihren wirtschaftlichen Wohlstand im 20. Jahrhundert dank der Unterstützung von Personen, die aus dem Ausland kamen und mit ihrem Know-how, ihrer Arbeitskraft und ihrem Integrationswillen zur Begründung und Entwicklung von Unternehmen beitrugen und uns dadurch Beschäftigung und Reichtum brachten. Auch der öffentliche Dienst war stets auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen.

Die Vielfalt in der Arbeitswelt ist eine Realität, die sich in der als nahezu universell zu bezeichnenden Herkunft der Menschen widerspiegelt, die in unserem Land arbeiten. Der Arbeitsplatz ist somit ein wichtiges Wirkungsfeld der Integration. Doch wenn man nicht achtsam ist, kann er sich auch als Nährboden für Diskriminierung und Rassismus erweisen.

Die Schweiz ist diesbezüglich gewiss nicht schlechter als andere Länder. Nur wäre es naiv, zu denken, bei uns stehe alles zum Besten. Ein «exotischer» Name, eine Erscheinung, die für eine ethnische Herkunft steht, eine andere Religion und andere Lebensgewohnheiten, all dies führt bisweilen – bewusst oder unbewusst – zu einer gewissen Zurückhaltung oder sogar zu Ablehnung bei der Anstellung oder am Arbeitsplatz.

Die Bekämpfung des Rassismus hat nicht zum Ziel, den Menschen das Denken zu verbieten. Aber auf der Ebene der Prävention müssen Anstrengungen unternommen werden und die Arbeitgeber müssen auf die potenzielle Diskriminierungsgefahr aufmerksam gemacht und ermutigt werden, gegebenenfalls die nötigen Massnahmen zu ergreifen.

Es besteht einerseits eine moralische Verpflichtung, den Rassismus zu bekämpfen, andererseits aber auch ein wirtschaftliches Interesse, die Menschen nicht zu diskriminieren, die zum Wohlstand unseres Landes beitragen!

Lotta al razzismo nell'impiego: un interesse compreso da tutti

Martine Brunschwig Graf

Presidente della CFR

Affermare che viviamo in una società multiculturale è quasi una banalità, dal momento che multiculturale la Svizzera lo è sempre stata. Basta osservare la diversità dei 26 Cantoni che la compongono per scoprire reali differenze culturali già solo a livello cantonale e regionale. Chi potrebbe lamentarsene? I più ferventi partigiani dell'identità svizzera tengono molto a questo mosaico. La multiculturalità, però, non è l'unica caratteristica del nostro Paese. Nel XX secolo, la prosperità economica della Svizzera è cresciuta anche grazie alle competenze, alla capacità lavorativa e alla volontà d'integrazione di persone venute dall'estero, che hanno contribuito a creare e a sviluppare imprese che hanno prodotto posti di lavoro e ricchezza. Il settore pubblico non è da meno per quanto riguarda il fabbisogno di manodopera straniera.

Nel settore dell'impiego, la diversità è una realtà che si manifesta nella quasi universalità della provenienza delle persone occupate nel nostro Paese. Prezioso terreno d'integrazione, il posto di lavoro può tuttavia diventare fonte di discriminazione e razzismo se non gli si presta la dovuta attenzione.

In quest'ambito, la Svizzera non fa peggio di altri Paesi, ma sarebbe da ingenui illudersi che tutto vada per il meglio. Un nome «esotico», un aspetto rivelatore dell'origine etnica, una religione e abitudini di vita diverse suscitano talvolta, in modo più o meno consapevole, atteggiamenti di rifiuto o chiusura in sede di reclutamento del personale o sul posto di lavoro.

L'obiettivo della lotta al razzismo non è quello di impedire a ciascuno di pensarla a modo suo, ma di agire a monte, sulla prevenzione, per rendere i datori di lavoro attenti al rischio della discriminazione e incoraggiarli

ad adottare le misure del caso. Combattere il razzismo è un dovere morale, ma è anche nel nostro interesse: non è infatti lungimirante discriminare chi contribuisce alla prosperità del nostro Paese.

Die politische Situation

Im Wahljahr 2011 richtete sich ein Hauptaugenmerk der EKR auf die Parlamentswahlen und die im Vorfeld geführten Kampagnen der Parteien. Dazu gehört die Diskussion über die stärker gewordene Arbeitsmigration aus den EU- und EFTA-Staaten. Eine Wahlkampagne richtete sich gegen «Masseneinwanderung» und meinte damit die Zuwanderung aus EU/EFTA-Ländern. Allerdings finden hetzerische Aussagen gegenüber Staatsangehörigen der benachbarten europäischen Staaten, die unter dem Schutz der bilateralen Abkommen der Schweiz mit der EU stehen, bedeutend weniger Nährboden, als wenn die Angriffe auf nichteuropäische Staatsangehörige zielen. Die SVP-Kampagne «Stopp Masseneinwanderung» fand in diesem Sinne keine Unterstützung durch die Wirtschaft. Auch enthielten sich die anderen Parteien im Wahljahr, auf diesen «Werbewagen» aufzuspringen und so die Diskussion weiter anzuhetzen. Gleichwohl erhielt die EKR mehrere Zuschriften von Menschen, die sich durch diese Plakate und Zeitungsinserate diskriminiert fühlten – insbesondere von deutschen Migrantinnen und Migranten. Es ist sehr erfreulich, dass die Hetzkampagne nur wenig Echo auslöste. In der Wahrnehmung der Gesellschaft hat sich die gesetzliche Klassierung der Einwandernden in mehrheitlich «erwünschte» (Staatsangehörige der EU- und EFTA-Länder) und mehrheitlich «unerwünschte» (sogenannte «Drittstaatenangehörige») ebenfalls festgesetzt. Die EKR hatte solche Auswirkungen dieses dualen Systems bereits 2003 kritisch beleuchtet.

Gegen Diskriminierung und Rassismus im Wahlkampf rief die Kampagne «Fairplay im Wahlkampf» auf. Die Plattform von über vierzig Institutionen, Parteien, Nichtregierungsorganisationen und der EKR konnte viele

amtierende Parlamentarier/innen und Kandidatinnen und Kandidaten für die Kampagne «Fairplay im Wahlkampf» gewinnen. Rund 5000 Personen unterschrieben das Plädoyer für einen fairen Wahlkampf.

Im Berichtsjahr verschärfte sich die Debatte über Asylsuchende, und diese nahm auch rassistische Züge an. Hatte man im Winter 2011 auch in der Schweiz mit viel Enthusiasmus den sogenannten «arabischen Frühling» mitverfolgt und den Mut der Demonstrierenden gepriesen, so wendete sich die öffentliche Einschätzung in dem Moment, als Menschen aus diesen Ländern in der Schweiz in grösserer Zahl Schutz suchten. Die EKR will nicht verharmlosen, dass offenbar die Immigration aus Tunesien durch Arbeitssuche bestimmt ist. Gemeinden, die «Asylsuchende à la carte» wünschen, und Dorfbewohner, die seit Monaten ihre ganze Energie darauf verwenden, die Errichtung eines Wohnheims für Asylsuchende zu verhindern, geben jedoch zu Besorgnis Anlass. Was würde die Schweiz sagen, wenn man irgendwo spezifisch «keine Schweizer» wollte? Schutzsuchende und Flüchtlinge dürfen nicht zum Spielball asylpolitischer und föderalistischer Herausforderungen werden.

Auch wenn über die methodische Herangehensweise des *Migrant Integration Policy Index* (MIPEX III) diskutiert werden kann, zeigt der aktuelle, im Frühling publizierte Index doch auf, dass die Schweiz beim Diskriminierungsschutz grossen Aufholbedarf hat. Die Lücken in der schweizerischen Gesetzgebung im Diskriminierungsschutz sind nach wie vor gross. Zu hoffen bleibt, dass die neue Strategie des Bundesrates, den Diskriminierungsschutz neu als ein Element der Integrationsförderung zu stärken, ohne spezifische antidiskriminierungsgesetzliche Grundlagen zu schaffen, im Alltag der Menschen nicht Makulatur darstellt.

Schwerpunkte 2012

Publikationen

- TANGRAM Nr. 29 zum Thema «Arbeitswelt»
- TANGRAM Nr. 30 zum Thema «Jenische, Sinti, Roma»
- Publikation der Studie über Diskriminierung Hochqualifizierter mit Migrationshintergrund auf dem Schweizer Arbeitsmarkt: *joint venture* zwischen der EKR und dem Institut für Soziologie der Universität Basel
- Bericht des Beratungsnetzes für Rassismuspfer «Rassismuvorfälle in der Beratungspraxis 2011»

Kommunikation und Website

- Inbetriebnahme einer unabhängigen Website «Manifest der vielfältigen Schweiz» [unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Kommission]
- Publikation der Urteile von 2010 und 2011 in der Urteilsammlung zu Art. 261^{bis} des Schweizerischen Strafgesetzbuches
- Politische Agenda
- Konzept und Umsetzung einer neuen Kommunikationsstrategie

Sensibilisierung

- Intensivierung der Kontakte mit Politikerinnen und Politikern und Vertretern der Bundesverwaltung
- Jahrestreffen mit den kantonalen Vertretern sowie den kommunalen und kantonalen Integrationsbeauftragten
- Unterstützung der kantonalen Vertreter sowie der kommunalen und kantonalen Integrationsbeauftragten bei der Umsetzung der kantonalen Massnahmen zum Schutz vor Diskriminierung
- Regionale Verankerung des Projekts «Manifest der vielfältigen Schweiz» [unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Kommission]
- Beteiligung an verschiedenen Veranstaltungen in den Städten im Rahmen des Internationalen Tags gegen Rassismus vom 21. März 2012
- Empfehlungen gegen die Diskriminierung von Jenischen und Fahrenden, in Zusammenarbeit mit der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe SKOS
- Empfehlungen zur Verbesserung der Schulbildung und deren Rahmenbedingungen der Kinder von Fahrenden

Nationales/Internationales

- Beteiligung der EKR am Reporting der Schweiz im Rahmen des CERD*
- Jahrestreffen mit den NGOs zum Bericht der Schweiz im Rahmen des CERD
- Teilnahme der ERK am Reporting der Schweiz im Rahmen der UPR** [unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Kommission]

*Comité pour l'élimination de la discrimination raciale/Komitee für die Beseitigung der rassistischen Diskriminierung

***Universal Periodic Review*/Universelle periodische Überprüfung der UNO

La situation politique

Pendant l'année électorale 2011, la CFR a focalisé son attention sur les élections parlementaires et les campagnes préalables des partis. Le débat sur l'afflux de travailleurs venus des pays de l'Union européenne et de l'AELE en a fait partie. Une des campagnes électorales s'est attaquée à «l'immigration massive», et visait directement l'immigration de ressortissants des pays de l'UE et de l'AELE. Cependant, les déclarations attisant l'hostilité à l'égard des ressortissants des pays européens voisins, qui sont protégés par les accords bilatéraux conclus par la Suisse avec l'Union européenne, trouvent un terrain beaucoup moins favorable que les attaques dirigées contre des ressortissants de pays non européens. Ainsi, la campagne de l'UDC «Contre l'immigration de masse» n'a pas reçu l'appui de l'économie. Durant cette année électorale, les autres partis se sont eux aussi abstenus de profiter de cette campagne pour attiser la discussion. La CFR a toutefois reçu plusieurs messages de personnes qui se sentaient discriminées par ces affiches et les annonces parues dans les journaux, notamment de migrantes et de migrants de nationalité allemande. Il est très réjouissant de constater le peu d'écho suscité par cette campagne haineuse. La distinction faite par la loi entre immigrants «bienvenus» (ressortissants de l'UE et de l'AELE) et «indésirables» (ressortissants de pays dits tiers) s'est également inscrite dans la perception publique. En 2003, la CFR avait déjà passé au crible les répercussions de ce système dual.

La campagne en faveur du «fair-play dans la campagne électorale» appelait à combattre le racisme et la discrimination pendant les dernières élections. Une plate-forme réunissant plus de 40 institutions, partis, organisations non gouvernementales et la CFR a pu rallier un grand nombre de parlementaires en poste

et de candidats à cette cause. Quelque 5000 personnes ont signé le plaidoyer en faveur d'une campagne loyale.

Au cours de l'année, le débat sur les demandeurs d'asile s'est aussi durci et a pris des accents racistes. L'opinion publique a suivi le «printemps arabe» avec beaucoup d'enthousiasme et loué le courage des manifestants, mais cette estime s'est transformée dès l'instant où un assez grand nombre de personnes originaires de ces pays ont cherché refuge en Suisse. La CFR n'entend pas minimiser le fait que l'immigration de ressortissants tunisiens est visiblement dictée par la recherche d'emploi. Mais les communes qui souhaitent accueillir les requérants d'asile «à la carte» et les villageois qui emploient depuis des mois toute leur énergie à empêcher la construction d'un centre de requérants d'asile suscitent quelque inquiétude.

Que dirait la Suisse si un pays déclarait ne pas vouloir de Suisses sur son territoire? Les personnes cherchant protection et les réfugiés ne doivent pas devenir le jouet des défis auxquels un pays fédéraliste est confronté en matière de politique d'asile.

Même si l'approche méthodologique du MIPEX III (*Migrant Integration Policy Index*) peut être discutée, l'index actuel, publié au printemps 2011, montre que la Suisse a beaucoup de retard en matière de protection contre la discrimination. Les lacunes de la législation suisse dans ce domaine demeurent importantes. Reste à espérer que la nouvelle stratégie du Conseil fédéral visant à renforcer la promotion de l'intégration sans créer de bases légales spécifiques contre la discrimination ne restera pas lettre morte.

Points forts 2012

Publications

- TANGRAM n° 29 sur le thème de la discrimination raciale dans le monde du travail
- TANGRAM n° 30 sur le thème des Yéniches, Sintis et Roms
- Publication de l'étude sur une possible discrimination des étrangers hautement qualifiés sur le marché du travail suisse, réalisée grâce à une *joint venture* entre la CFR et l'Institut de sociologie de l'Université de Bâle
- Publication du « Rapport du réseau de consultation pour les victimes de racisme » pour l'année 2011

Communication et site internet

- Mise en ligne et exploitation active d'un site internet indépendant sur le « Manifeste de la Suisse diverse » [sous réserve d'approbation de la commission]
- Publication des jugements de 2010 et 2011 dans le recueil des jugements relatifs à l'art. 261^{bis} du Code pénal suisse. Publication des décisions des Tribunaux internationaux relatives aux cas de racisme
- Agenda politique
- Conception et mise en place d'une nouvelle stratégie de communication

Sensibilisation

- Intensification des contacts avec les politiciens et les représentants de l'Administration fédérale
- Rencontre annuelle avec les représentants cantonaux et les délégués à l'intégration communaux et cantonaux
- Soutien aux représentants cantonaux et aux délégués à l'intégration communaux et cantonaux dans l'application des mesures cantonales dans le cadre de la protection contre la discrimination
- Ancrage du projet « Manifeste de la Suisse diverse » dans différentes régions suisses [sous réserve d'approbation de la commission]
- Participation à différentes manifestations organisées dans les villes à l'occasion du 21 mars 2011, Journée internationale contre le racisme
- Recommandations sur la discrimination envers les Yéniches et les gens du voyage, en collaboration avec la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS)
- Recommandations relatives à l'amélioration des conditions de scolarisation des enfants des gens du voyage

Activités nationales et internationales

- Participation de la CFR à la procédure de rapport de la Suisse dans le cadre du CERD*
- Rencontre annuelle avec les ONG à propos du rapport de la Suisse dans le cadre du CERD
- Participation de la CFR à la procédure de rapport de la Suisse dans le cadre de l'Examen périodique universel (EPU) de l'ONU [sous réserve d'approbation de la commission]

*Comité pour l'élimination de la discrimination raciale

La situazione politica

Nel 2011 la Commissione federale contro il razzismo CFR ha rivolto la sua attenzione principalmente alle elezioni federali e alle campagne che i partiti hanno condotto nel periodo preelettorale. Tra i temi dibattuti figurava anche la crescente migrazione economica di persone provenienti dagli Stati UE/AELS, definita in una campagna elettorale «immigrazione di massa». Tuttavia, le affermazioni denigratorie nei confronti di cittadini dei Paesi europei limitrofi, che godono della protezione degli accordi bilaterali tra la Svizzera e l'Unione europea, trovano un terreno decisamente meno fertile degli attacchi contro i cittadini di Paesi extraeuropei. Nel suo intento, la campagna dell'Unione democratica di centro «Stop all'immigrazione di massa» non ha ricevuto man forte dagli ambienti economici. Nell'anno elettorale, anche gli altri partiti si sono guardati dal cavalcare il tema dell'immigrazione e hanno evitato di infiammare ulteriormente la discussione. Ciononostante, la CFR è stata interpellata da più persone, specialmente da immigrati tedeschi, che si sono sentite discriminate dai manifesti e dalle inserzioni apparse sui giornali. È un fatto positivo che la campagna diffamatoria abbia avuto poca eco. La classificazione giuridica degli immigrati in cittadini degli Stati UE/AELS e cittadini di cosiddetti Stati terzi si riflette nella percezione della società, che vede nei primi cittadini perlopiù «graditi» e nei secondi cittadini perlopiù «non graditi». Già nel 2003, la CFR si era espressa in modo critico sulle conseguenze di questo sistema di ammissione binario.

Con «Fair play in campagna elettorale» è stato lanciato un appello contro la discriminazione e il razzismo. Il comitato promotore formato da oltre 40 istituzioni, partiti, organizzazioni non governative e dalla CFR è riuscito a sensibilizzare molti parlamentari in carica e

candidati alle elezioni. L'appello per una campagna senza toni discriminatori e razzisti è stato sottoscritto da circa 5000 persone.

Nel 2011 il dibattito sui richiedenti l'asilo si è inasprito assumendo anche contorni razzisti. Sebbene nell'inverno del 2011 la cosiddetta «Primavera araba» sia stata seguita con molta partecipazione anche in Svizzera, dove si è lodato il coraggio dimostrato dai manifestanti, nel momento in cui un numero crescente di cittadini provenienti dai Paesi interessati ha chiesto protezione l'atteggiamento della società è cambiato. La CFR non nega che l'immigrazione dalla Tunisia sia dettata dalla ricerca di un posto di lavoro. Tuttavia, destano preoccupazione i Comuni che si dichiarano disposti ad accogliere solo determinati richiedenti l'asilo e gli abitanti di un piccolo Comune che da mesi si oppongono con determinazione alla costruzione di una struttura per i richiedenti l'asilo. Cosa si direbbe, in Svizzera, se i cittadini svizzeri non fossero graditi in certe parti del mondo? Non è accettabile che i rifugiati e le persone in cerca di protezione siano alle mercé degli interessi dettati dalle sfide a carattere federalistico e di politica d'asilo.

Anche se si può discutere sull'approccio metodologico dell'Indice delle politiche per l'integrazione degli immigrati (*Migrant Integration Policy Index MIPEX*), i risultati della terza valutazione, pubblicati in primavera, indicano che in Svizzera continuano a sussistere grandi lacune legislative nella protezione dalla discriminazione. C'è da sperare che la nuova strategia del Consiglio federale, volta a considerare la protezione dalla discriminazione un elemento della promozione dell'integrazione senza che vengano create basi legali antidiscriminatorie specifiche, non rimanga lettera morta nel quotidiano della gente.

Attività principali previste nel 2012

Pubblicazioni

- TANGRAM n. 29 dedicato al tema della discriminazione razziale nel mondo del lavoro
- TANGRAM n. 30 dedicato al tema degli jenisch, sinti e rom
- Pubblicazione dello studio sulla possibile discriminazione degli stranieri altamente qualificati sul mercato del lavoro svizzero, realizzato grazie a una *joint venture* con l'istituto di sociologia dell'Università di Basilea
- Pubblicazione del «Rapporto della Rete di consulenza per le vittime del razzismo» relativo al 2011

Attività di comunicazione e sito Internet

- Attivazione e gestione di un sito Internet indipendente sul «Manifesto per una Svizzera pluralista» [con riserva di approvazione della Commissione]
- Pubblicazione, nella relativa raccolta, delle sentenze vertenti sull'articolo 261^{bis} del Codice penale svizzero emesse nel 2010 e 2011. Pubblicazione delle sentenze su casi di razzismo emesse da tribunali internazionali
- Agenda politica
- Progettazione e realizzazione di una nuova strategia di comunicazione

Attività di sensibilizzazione

- Intensificazione dei contatti con i politici e i rappresentanti dell'Amministrazione federale
- Incontro annuale con i rappresentanti cantonali e con i delegati all'integrazione cantonali e comunali
- Sostegno ai rappresentanti cantonali e ai delegati all'integrazione cantonali e comunali nell'applicazione delle misure di protezione dalla discriminazione
- Consolidamento del progetto «Manifesto per una Svizzera pluralista» in diverse regioni svizzere [con riserva di approvazione della Commissione]
- Partecipazione a diverse manifestazioni organizzate nelle città in occasione della Giornata internazionale contro il razzismo del 21 marzo 2012
- Raccomandazioni sulla discriminazione nei confronti degli jenish e dei nomadi, in collaborazione con la Conferenza svizzera delle istituzioni dell'azione sociale CSIAS
- Raccomandazioni sul miglioramento delle condizioni di scolarizzazione dei bambini dei nomadi

Attività nazionali e internazionali

- Partecipazione della CFR alla procedura di presentazione del rapporto nazionale della Svizzera al Comitato per l'eliminazione della discriminazione razziale CERD
- Incontro annuale con le organizzazioni non governative in merito al rapporto nazionale che la Svizzera deve presentare al CERD
- Partecipazione della CFR alla procedura di rapporto della Svizzera nel quadro del meccanismo di valutazione periodica dell'ONU [con riserva di approvazione della Commissione]

Neue Zusammensetzung der EKR

Arrivées et départs à la CFR

CFR: arrivi e partenze

Die Zusammensetzung der 15 Mitglieder zählenden EKR hat sich auf Anfang 2012 markant verändert.

Martine Brunshawig Graf ersetzt Georg Kreis im Präsidium (siehe Tangram 28).

Mehrere Mitglieder sind auf Ende 2011 zurückgetreten:

- Samantha Besson, Professorin für internationales Recht, Universität Freiburg, Expertin
- Carmel Fröhlicher-Stines, Vertreterin des Carrefour de réflexion et d'action contre le racisme anti-noir CRAN
- Vania Alleva, Vertreterin des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB
- Alberto Achermann, Vertreter der Schweizer Bischofskonferenz
- Marco Mona, Anwalt, Experte für Menschenrechte, Experte

Der Bundesrat hat folgende neuen Mitglieder der EKR gewählt, die Anfang 2012 ihre Funktion aufgenommen haben:

- Wolfgang Bürgstein, Vertreter der Schweizer Bischofskonferenz
- Maya Hertig, Professorin für öffentliches Recht, Universität Genf, Expertin
- Isabel Rochat, Vertreterin der KKJPD
- Rita Schiavi, Vertreterin des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB
- Nenad Stojanovic, Politologe, Universität Zürich, Experte
- Celeste C. Ugochukwu, Vertreter des Carrefour de réflexion et d'action contre le racisme anti-noir CRAN

La CFR a connu un important renouvellement au niveau de la composition de ses 15 membres en début d'année.

Martine Brunshawig Graf a remplacé Georg Kreis à la présidence (voir Tangram 28).

Plusieurs personnes ont pris congé à la fin de l'année passée :

- Samantha Besson, Professeure de droit à l'Université de Fribourg, experte
- Carmel Fröhlicher-Stines, représentante du Carrefour de réflexion et d'action contre le racisme anti-noir CRAN
- Vania Alleva, représentante de l'Union syndicale suisse USS
- Alberto Achermann, représentant de la Conférence des évêques suisses
- Marco Mona, avocat spécialisé dans les droits de l'homme, expert

Les nouveaux membres de la CFR, élus pour quatre ans par le Conseil fédéral, ont pris leur fonction début 2012. Il s'agit de :

- Wolfgang Bürgstein, représentant de la Conférence des évêques suisses
- Maya Hertig, Professeure de droit à l'Université de Genève, experte
- Isabel Rochat, représentante de la CCDJP
- Rita Schiavi, représentante de l'Union syndicale suisse USS
- Nenad Stojanovic, chercheur en sciences politiques, Université de Zürich, expert
- Celeste C. Ugochukwu, représentant du Carrefour de réflexion et d'action contre le racisme anti-noir CRAN

All'inizio dell'anno è divenuta effettiva la nuova composizione della Commissione federale contro il razzismo CFR: il cambiamento più importante è avvenuto al vertice, dove

Martine Brunshawig Graf è subentrata al presidente uscente Georg Kreis (cfr. Tangram 28).

Gli altri membri che hanno lasciato la CFR alla fine del 2011 sono:

- Samantha Besson, professore di diritto all'Università di Friburgo, esperta;
- Carmel Fröhlicher-Stines, rappresentante del Carrefour de réflexion et d'action contre le racisme anti-noir CRAN;
- Vania Alleva, rappresentante dell'Unione sindacale svizzera USS;
- Alberto Achermann, rappresentante della Conferenza dei vescovi svizzeri CVS;
- Marco Mona, avvocato specializzato in diritti umani, esperto.

I nuovi membri della CFR, eletti dal Consiglio federale per un mandato di quattro anni e insediatisi all'inizio del 2012, sono:

- Wolfgang Bürgstein, rappresentante della CVS;
- Maya Hertig, professore di diritto all'Università di Ginevra, esperta;
- Isabel Rochat, rappresentante della Conferenza delle direttrici e dei direttori dei dipartimenti cantonali di giustizia e polizia CCDGP;
- Rita Schiavi, rappresentante dell'USS;
- Nenad Stojanovic, ricercatore in scienze politiche dell'Università di Zurigo, esperto;
- Celeste C. Ugochukwu, rappresentante del CRAN.

Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale

Le racisme ronge les âmes et touche trop peu les consciences

Quelle tristesse que d'entamer La semaine internationale contre le racisme 2012 au moment où Toulouse devenait le théâtre d'un acte manifestement raciste, meurtrier, d'autant plus insupportable qu'il visait en priorité des enfants et des jeunes, ceux de l'école juive Ozar-Hatorah en l'occurrence. Cet acte révoltant ne touche pas que la France et n'afflige pas seulement la communauté juive. Chacun d'entre nous doit se sentir concerné, touché, mobilisé à chaque fois que l'on s'en prend à la race, à la couleur, à l'origine, à la provenance ethnique ou nationale, à la religion de quiconque. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises victimes comme il n'y a pas de bons et de mauvais bourreaux. A chaque fois que l'on s'attaque à une personne ou un groupe de personnes en raison de sa différence on porte atteinte en fait à la qualité d'humain de la ou des personnes visées.

Le racisme ne porte pas seulement atteinte à celles et ceux qui en sont directement l'objet. Il porte atteinte à l'ensemble du genre humain dont la diversité est un élément essentiel. Le racisme ronge les âmes et touche hélas trop peu les consciences.

Certes, nous disposons en Suisse d'une norme pénale contre le racisme, acquise par voie référendaire puisqu'elle a été approuvée par le peuple en votation populaire en septembre 1994. Ce vote n'avait pas été acquis sans lutte et cette lutte n'opposait pas les racistes et les antiracistes. Des femmes et des hommes de bonne foi se sont interrogés, à l'époque, comme ils s'interrogent aujourd'hui encore sans doute, sur la difficulté d'appliquer une telle norme sans violer la liberté de conscience et la liberté d'expression.

C'est une question à ne pas négliger. Mais le choix qui a été fait à l'époque visait à résoudre une question tout aussi essentielle: Un Etat de droit peut-il se porter garant de la liberté d'en appeler publiquement à la haine et à la discrimination raciale? L'histoire nous a appris les conséquences d'un tel laxisme et d'une telle ambiguïté.

La norme antiraciste est donc indispensable, même si elle ne résout pas tout. Il faut aussi et avant tout de la prévention, car celle-ci est destinée à agir en amont, contre les préjugés et les idées reçues, contre la peur et le rejet de la différence.

A cet égard, j'aimerais saluer ici l'action entreprise par les cantons latins unis durant la semaine internationale contre le racisme du 21 au 28 mars dernier. En faisant campagne ensemble en faveur de la diversité, en agissant de façon concertée et originale sur le terrain par les moyens les plus variés, ils démontrent qu'il vaut la peine d'unir ses forces.

Mon vœu pour l'an prochain: voir 26 cantons et demi-cantons tous unis pour une nouvelle action concertée, positive et mobilisatrice!

Martine Brunschwig Graf, présidente de la Commission fédérale contre le racisme. Discours du 21 mars 2012, tenu à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. martine@brunschwiggraf.ch

Internationaler Tag zur Beseitigung der Rassendiskriminierung

Innerlich zermürend, äusserlich verdrängt

Es ist traurig zu vermerken, dass die internationale Aktionswoche gegen Rassismus 2012 in dem Moment begann, als Toulouse der Schauplatz eines offensichtlich rassistisch motivierten Verbrechens wurde, das umso schlimmer war, als es in erster Linie Kinder und Jugendliche traf, nämlich jene der jüdischen Schule Ozar-Hatorah. Dieses abscheuliche Verbrechen war nicht nur für Frankreich ein Schock und verletzt nicht nur die jüdische Gemeinschaft. Wir alle müssen uns betroffen fühlen, wenn Menschen auf Grund ihrer Rasse, Hautfarbe, Herkunft, ethnischen oder nationalen Zugehörigkeit und Religion von Menschen angegriffen werden. Es gibt keine guten oder schlechten Opfer, wie es auch keine guten und schlechten Henker gibt. Jedes Mal, wenn eine Person oder eine Gruppe auf Grund ihres Andersseins angegriffen wird, ist dies auch ein Angriff auf ihr Wesen als Menschen.

Rassismus verletzt nicht nur jene, die direkt angegriffen werden. Er tastet die Würde der Menschheit an, die sich wesentlich durch ihre Vielfalt auszeichnet. Rassismus zermüht die Seele, während er äusserlich oft verdrängt wird.

Wir haben in der Schweiz eine Strafnorm gegen Rassendiskriminierung, die im September 1994 in einer Volksabstimmung angenommen wurde. Die Abstimmung wurde aber nicht kampflos gewonnen, und in diesem Kampf standen sich nicht Rassisten und Antirassisten gegenüber, sondern Frauen und Männer, die sich mit der berechtigten Frage beschäftigten, wie eine solche Norm durchzusetzen sei, ohne die Gewissens- und Meinungsfreiheit zu verletzen.

Diese Frage ist zweifellos wichtig, doch mit der damaligen Abstimmung sollte eine nicht minder wesentliche Frage Klärung finden: Soll die Freiheit in einem Rechtsstaat so verstanden werden, dass öffentlich zu Hass und Rassendiskriminierung aufgerufen werden darf? Die Geschichte hat uns die Folgen einer solchen Nachlässigkeit und eines solchen Zwiepalts gelehrt.

Die Strafnorm gegen Rassendiskriminierung ist daher unerlässlich, auch wenn sie nicht alle Probleme löst. Es braucht auch und vor allem Prävention, denn diese ist dazu da, von unten nach oben zu wirken, gegen Vorurteile und Voreingenommenheit, gegen die Angst vor dem Fremden und die Ablehnung des Andersseins.

In diesem Zusammenhang ist der gemeinsame Auftritt der Kantone der lateinischen Schweiz während der Internationalen Aktionswoche gegen Rassismus vom 21. bis 28. März 2012 besonders hervorzuheben. Sie haben sich gemeinsam für die Vielfalt stark gemacht, mit unterschiedlichsten Mitteln den öffentlichen Auftritt gestaltet und damit gezeigt, dass es sich lohnt, die Kräfte zu bündeln.

So wäre mein Wunsch für das nächste Jahr, dass sich 26 Kantone und Halbkantone gemeinsam in einer positiven und die Bevölkerung mobilisierenden Aktion zusammenschliessen.

Martine Brunschwigg Graf, Präsidentin der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus. Rede vom 21. März 2012 anlässlich des Internationalen Tags zur Beseitigung der Rassendiskriminierung. martine@brunschwigggraf.ch

Giornata internazionale contro il razzismo e la discriminazione

Il razzismo corrode gli animi e non smuove abbastanza le coscienze

Che tristezza iniziare la settimana internazionale contro il razzismo con i fatti di Tolosa, città diventata teatro di un atto palesemente razzista, omicida, ancor più inaccettabile poiché diretto principalmente contro i bambini e i giovani della scuola ebraica Ozar-Hatorah. Questo atto riprovevole non colpisce soltanto la Francia e non addolora soltanto la comunità ebraica. Ognuno di noi deve sentirsi chiamato in causa, toccato e mobilitato ogni volta che qualcuno è attaccato per via della razza, del colore della pelle, dell'origine, della provenienza etnica o nazionale o della religione. Non ci sono vittime che valgono più di altre, come non ci sono carnefici peggiori di altri. Ogni volta che un individuo o un gruppo di persone è attaccato a causa della diversità, è un atto contrario alle qualità intrinseche della persona o delle persone prese di mira. Il razzismo danneggia non soltanto chi ne diviene il bersaglio, ma nuoce a tutto il genere umano, la cui molteplicità è un elemento essenziale. Esso corrode gli animi e, ahimè, non smuove come dovrebbe le coscienze.

È vero che in Svizzera abbiamo una norma penale contro la discriminazione razziale, adottata per via referendaria nella votazione popolare del settembre 1994. Non si è giunti al risultato senza combattere e la battaglia non opponeva i razzisti agli antirazzisti. Donne e uomini di buona fede si sono interrogati, allora come oggi, sulla difficoltà di applicare una simile norma senza violare la libertà di coscienza e di espressione.

È un aspetto da non trascurare. La scelta fatta all'epoca voleva risolvere una questione altrettanto fondamentale: uno Stato di diritto può farsi garante della libertà di incitare pubblicamente all'odio e alla discriminazione raz-

ziale? La storia ci ha insegnato le conseguenze di un simile lassismo e di una simile ambiguità.

La norma antirazzista è quindi indispensabile anche se non risolve tutto. È necessaria soprattutto la prevenzione, poiché questa agisce a monte contro i pregiudizi e gli stereotipi, contro la paura e il rifiuto della differenza.

A questo proposito, desidero esprimere la mia soddisfazione per l'iniziativa lanciata dai Cantoni latini, che hanno unito la loro voce durante la settimana internazionale contro il razzismo svoltasi dal 21 al 28 marzo 2012. Conducendo insieme una campagna di sensibilizzazione sulla promozione della diversità, agendo congiuntamente e con originalità attraverso le più svariate modalità, hanno dimostrato che vale la pena unire le forze.

Il mio augurio per l'anno prossimo: vedere 26 Cantoni uniti in una nuova azione congiunta, fruttuosa e capace di mobilitare l'opinione pubblica!

Martine Brunschwig Graf, presidente della Commissione federale contro il razzismo. Traduzione del discorso tenuto il 21 marzo 2012 in occasione della Giornata internazionale contro il razzismo e la discriminazione.
martine@brunschwiggraf.ch

Beratungsangebot ausbauen

Die jährliche Tagung der EKR mit Kantonsvertretern und kantonalen und kommunalen Integrationsdelegierten fand am 7. Dezember 2011 in Bern statt. Thema des Treffens war die Frage, welche Rolle die EKR, das Beratungsnetz für Rassismuskritiker, die Fachstelle für Rassismuskritiker, die Kantone und Nichtregierungsorganisationen spielen können, um das Beratungsangebot für Diskriminierungskritiker künftig auszuweiten.

Mit dem neuen Auftrag des Bundes an die Kantone, ab 2014 im Rahmen der Integrationsprogramme auch den Schutz vor Diskriminierung auszubauen, ist eine neue Situation entstanden. Auf das Jahr 2014 hin stehen die Kantone und Städte nun vor der Aufgabe, geeignete Strukturen, wo diese bereits bestehen, für den Ausbau des Beratungsangebots abzuklären oder eine solche Dienstleistung neu aufzubauen. Die Beratung von Menschen, die sich als Opfer einer rassistischen Diskriminierung fühlen, lag bis anhin bei Nichtregierungsorganisationen und privaten Beratungsstellen sowie den erst vereinzelt etablierten Ombudsstellen. Wissensvermittlung und eine standardisierte Beratung sowie ein auf Qualitätsstandards aufgebautes Monitoring bietet das 2005 gegründete Beratungsnetz für Rassismuskritiker, ein Joint Venture zwischen der EKR und humanrights.ch unter Beteiligung der Beratungsstellen.

Von Diskriminierung Betroffene haben es vielfach schwer, ihre Rechte wahrzunehmen und der zeitliche und emotionale Aufwand dafür ist hoch. Dritte erkennen oft die Diskriminierung nicht. Die EKR empfiehlt deshalb den Kantonen, sich für den Aufbau von kompetenten und insbesondere auch unabhängigen Beratungsstellen für Betroffene von Diskriminierung zu engagieren. Unter der Lei-

tung des scheidenden EKR-Präsidenten Prof. Georg Kreis erläuterten Kathrin Buchmann (stv. Geschäftsführerin EKR), Doris Angst (Geschäftsführerin EKR) und Laura Zingale (Projektleiterin Beratungsnetz) die Anforderungen, die juristisch und sachlich an eine solche Beratung gestellt werden, die politischen Zielsetzungen, die zu erfüllen sich die Träger des «Beratungsnetzes für Rassismuskritiker» vorgenommen hatten, sowie dessen konkrete Tätigkeit in der Beratung und beim Aufbau des Monitoring-Instruments DoSyRa. Die Fachstelle für Rassismuskritiker unterstützt die Kantone mit spezialisiertem Wissen und Coaching beim Aufbau der neuen Strukturen.

In Workshops eruierten die Anwesenden die Vor- und Nachteile, welche unterschiedlich aufgebaute Beratungsstrukturen haben können. Soll die Beratungsstelle innerhalb der staatlichen Regelstrukturen stehen oder ausserhalb? Woher soll die Finanzierung kommen? Wie kann ein unabhängiges Handeln gewährleistet werden? Die Arbeitsgruppen der kantonalen und kommunalen Vertreter/innen gelangten zu folgenden Hauptaussagen: Die öffentlichen Regelstrukturen sollten die Triagefunktion übernehmen, aber die Beratung selbst sollte unabhängig ausgestaltet sein. Die unabhängige Beratungsstelle, die auch aus mehreren Nichtregierungsorganisationen zusammengesetzt sein kann, muss über ein klares Mandat und eine staatliche Finanzierung verfügen. Für gewisse Kantone und Regionen kann eine regional ausgerichtete Anlaufstelle das Richtige sein, um ein Vertrauensverhältnis aufzubauen. So kann überkantonal der Anschluss an bereits bestehende Strukturen gesucht werden.

*Doris Angst, Geschäftsführerin der EKR.
doris.angst@gs-edi.admin.ch*

Rencontre

Développer l'offre des services de consultation

La rencontre annuelle de la CFR avec les représentants des cantons et les délégués cantonaux et communaux à l'intégration a eu lieu le 7 décembre 2011 à Berne. Elle a porté sur le rôle que pouvaient jouer la CFR, le réseau de consultations pour les victimes de racisme, le Service de lutte contre le racisme (SLR), les cantons et les organisations non gouvernementales dans le développement de l'offre des services de consultation pour les victimes de discrimination raciale.

Le nouveau mandat confié par la Confédération aux cantons, qui prévoit que ceux-ci développent dès 2014 la protection contre la discrimination dans le cadre des programmes d'intégration, a changé la donne. D'ici 2014, les cantons et les communes devront proposer des services de consultation et créer ou adapter leurs structures. Jusqu'à présent, il incombe aux ONG et aux services de consultation privés, de même qu'aux quelques organes de médiation récemment créés, de recevoir les personnes qui se sentaient victimes de discrimination raciale. Le réseau de consultation pour les victimes de racisme, qui a vu le jour en 2005 et réunit la CFR et humanrights.ch, ainsi que des services de consultation, permet de transmettre les connaissances, de fournir des prestations harmonisées et d'assurer un monitoring fondé sur des normes de qualité.

Les victimes de discrimination ont souvent beaucoup de peine à faire valoir leurs droits, d'autant que cela implique un investissement émotionnel important et chronophage. Souvent, les tiers ne parviennent pas à déceler la discrimination. Aussi la CFR recommande-t-elle aux cantons de s'engager dans la mise en place de services de consultation compétents et, plus important encore, indépendants. Sous

la houlette du professeur Georg Kreis, alors président de la CFR en fin de mandat, Kathrin Buchmann (directrice suppléante de la CFR), Doris Angst (directrice de la CFR) et Laura Zingale (responsable du projet Réseau de consultations pour victimes de racisme) ont présenté les exigences que doivent remplir ces services sur les plans juridique et matériel, les objectifs politiques que les responsables du Réseau de consultations pour victimes de racisme se sont fixés et la façon dont ils abordent concrètement la consultation et la mise au point du système de documentation et de monitoring (DoSyRa). Le SLR apporte son soutien aux cantons pour l'élaboration de ces nouvelles structures en leur proposant coaching et connaissances spécialisées.

Les ateliers organisés ont permis de réfléchir aux avantages et aux inconvénients que présentaient les différentes structures des services de consultation. Doivent-elles s'inscrire dans le cadre des structures ordinaires de l'Etat? D'où doivent-elles tirer leur financement? Comment garantir leur indépendance? Les groupes de travail des délégués cantonaux et communaux sont parvenus aux conclusions suivantes: les structures officielles ordinaires doivent se charger du triage, mais pas du conseil, qui doit rester indépendant. Le service de consultation indépendant, qui peut également être composé de plusieurs ONG, doit avoir un mandat clair et disposer d'un financement public. Dans certains cantons et régions, un service d'accueil régional peut constituer la meilleure solution pour établir un rapport de confiance. Il est ainsi possible de le rattacher à des structures existantes au-delà des frontières du canton.

*Doris Angst, directrice de la CFR.
 doris.angst@gs-edi.admin.ch*

Parola d'ordine: ampliare l'offerta di consulenza

Il 7 dicembre 2011 si è svolto a Berna l'incontro annuale della CFR con i rappresentanti dei Cantoni e i delegati all'integrazione cantonali e comunali. Tema all'ordine del giorno: il ruolo della CFR, della Rete di consulenza per le vittime del razzismo e del Servizio per la lotta al razzismo nel previsto ampliamento dell'offerta di consulenza per le vittime di discriminazione.

Incaricando i Cantoni di includere nei programmi di integrazione anche la protezione contro la discriminazione, la Confederazione ha creato una situazione nuova: entro il 2014, Cantoni e città dovranno rendere operative le strutture già in essere idonee a offrire consulenze oppure crearne appositamente di nuove.

Sinora, la consulenza alle vittime di discriminazione razziale era appannaggio esclusivo di organizzazioni non governative e consultori privati, nonché dei pochi organi di difesa civica da poco istituiti. A questi, nel 2005, si è aggiunta la Rete di consulenza per le vittime del razzismo. Nata da una joint venture tra la CFR e humanrights.ch, la rete vuole promuovere il trasferimento di conoscenze e offrire una consulenza standardizzata monitorandone sistematicamente la qualità.

Chi subisce discriminazioni ha spesso difficoltà a far valere i propri diritti e deve comunque investire molto tempo. Non di rado, inoltre, gli estranei non percepiscono come discriminatori gli episodi segnalati. Per questo motivo, la CFR raccomanda ai Cantoni di impegnarsi nella creazione di consultori competenti e soprattutto indipendenti per le vittime di discriminazione, avvalendosi all'occorrenza delle conoscenze specialistiche e del coaching

messi loro a disposizione dal Servizio per la lotta al razzismo. Sotto la guida dell'ex presidente della CFR Georg Kreis, Kathrin Buchmann (direttrice supplente della CFR), Doris Angst (direttrice della CFR) e Laura Zingale (responsabile del progetto Rete di consulenza) hanno illustrato i requisiti giuridici e materiali di questo tipo di consulenza, gli obiettivi politici che i promotori della Rete si erano prefissati e la loro attività concreta nel campo della consulenza e nella realizzazione del sistema di documentazione e monitoraggio DoSyRa (dal tedesco *Dokumentationssystem Rassismus*).

Suddivisi in gruppi di lavoro, i partecipanti all'incontro hanno esaminato i possibili vantaggi e svantaggi di diversi tipi di struttura di consulenza. In particolare, si sono chiesti dove debbano essere collocati tali consultori, se all'interno oppure all'esterno delle strutture pubbliche ordinarie, chi debba provvedere al loro finanziamento e come garantire loro piena libertà di manovra. I gruppi di lavoro dei rappresentanti cantonali e comunali sono giunti alla conclusione che le strutture pubbliche ordinarie devono limitarsi a indirizzare le vittime ai consultori che meglio rispondono ai loro bisogni, mentre la consulenza vera e propria deve essere fornita da organi indipendenti. I consultori indipendenti, composti anche da più organizzazioni non governative, devono disporre di un chiaro mandato ed essere finanziati dallo Stato. Per alcuni Cantoni e regioni, la soluzione giusta per creare un rapporto di fiducia potrebbe essere l'istituzione di un centro di assistenza regionale. Questo consentirebbe di instaurare legami con strutture già presenti in altri Cantoni.

*Doris Angst, direttrice della CFR.
doris.angst@gs-edi.admin.ch*

International Internationale Internazionale

Bericht zur zweiten *Universal Periodic Review*

Im März 2012 reichte die EKR ihren unabhängigen Bericht zur zweiten *Universal Periodic Review (UPR)* des UNO-Menschenrechtsrats zur Schweiz ein. Sie nimmt darin eine kurze Einschätzung der Lage bezüglich der Empfehlungen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit vor, ergänzt mit eigenen Empfehlungen zur Umsetzung der UPR. Die EKR kommt zum Schluss, dass a) der Strafrechtsartikel gegen Rassendiskriminierung 261^{bis} StGB vor rassistischen Gewalttaten, aber nur bedingt vor Fremdenfeindlichkeit schützt, weil soziale Gruppen wie Asylsuchende nicht unter «Ethnien» erfasst werden können; b) in der Schweiz gegenüber rassistischen Äusserungen politischer Akteure eine zu grosse Nachsicht herrsche und c) die Opferberatung und Beschwerdemöglichkeiten in Rassismusfragen noch wenig entwickelt seien. Die EKR empfiehlt der Schweiz eine straffere Anwendung von Artikel 261^{bis}, die Verstärkung des Diskriminierungsschutzes im Zivilrecht, ein Bundesrahmengesetz für unabhängige Beschwerdemechanismen gegenüber polizeilichen Übergriffen und den Rückzug ihres Vorbehalts zu Art. 4 des Rassendiskriminierungsübereinkommens.

Die UPR des Menschenrechtsrats der UNO gibt allen Staaten das Recht, einander Empfehlungen zur Umsetzung ihrer Menschenrechtspolitik zu geben. Der betreffende Staat kann diese annehmen oder begründet ablehnen. Die Schweiz wird 2012 zum zweiten Mal einer UPR unterzogen. Als eine von der UNO anerkannte nationale Menschenrechtsinstitution (Status C) darf die EKR dem Menschenrechtsrat einen eigenen Bericht einreichen.

Doris Angst, Geschäftsführerin der EKR.
doris.angst@gs-edi.admin.ch

Rapport sur le deuxième Examen périodique universel

La CFR a rendu en mars 2012 un rapport dans le cadre du deuxième Examen périodique universel (EPU) de la Suisse devant le Conseil des droits de l'homme de l'ONU. La CFR y évalue brièvement à quel stade en sont les recommandations en matière de lutte contre le racisme et la xénophobie et y fait ses propres recommandations relatives à la mise en œuvre de l'EPU. La CFR aboutit aux trois conclusions suivantes: d'abord, si l'article pénal contre la discrimination raciale (art. 261^{bis} CP) offre une protection satisfaisante contre les actes de violence, il en va différemment de la xénophobie car des groupes sociaux comme par exemple les demandeurs d'asile n'ont pas une seule et même appartenance ethnique; ensuite, la Suisse est trop indulgente avec les acteurs politiques tenant des propos racistes; enfin, les possibilités offertes aux victimes de racisme sont encore peu développées en termes de consultation et de plainte. La CFR recommande à la Suisse d'appliquer plus sévèrement l'art. 261^{bis}, de renforcer l'arsenal civil de protection contre les discriminations, d'adopter une loi-cadre fédérale instituant des mécanismes de plainte indépendants en cas d'abus policiers et de retirer la réserve qu'elle a émise au sujet de l'art. 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

L'EPU du Conseil des droits de l'homme de l'ONU donne à tous les Etats le droit d'adresser aux autres pays des recommandations au sujet de la mise en œuvre de leur politique en matière de droits humains. L'Etat qui fait l'objet de cet examen peut accepter ces recommandations ou les refuser en justifiant sa position. La Suisse, un des premiers pays qui s'est soumis à cet examen en 2008, sera examinée pour la deuxième fois en octobre 2012. En

sa qualité d'institution nationale des droits de l'homme reconnue par l'ONU (statut C), la CFR peut rendre son propre rapport au Conseil des droits de l'homme.

*Doris Angst, directrice de la CFR.
doris.angst@gs-edi.admin.ch*

Rapporto sulla seconda revisione periodica universale

Nel rapporto presentato nel 2012 nel quadro della procedura di revisione periodica universale (*Universal Periodic Review, UPR*) del Consiglio dei diritti umani dell'ONU, la CFR fa un breve punto dell'attuazione delle raccomandazioni per la lotta al razzismo e alla xenofobia giungendo alla conclusione che: a) la norma penale contro la discriminazione razziale (art. 261^{bis} CP) protegge sì dalla violenza razzista, ma solo limitatamente dalla xenofobia, in quanto gruppi sociali come i richiedenti l'asilo non possono essere considerati «etnie»; b) in Svizzera, le esternazioni razziste dei politici sono trattate con eccessiva indulgenza, e c) la consulenza alle vittime e le possibilità di ricorso in materia di razzismo sono ancora poco sviluppate. La Commissione raccomanda quindi alla Svizzera di applicare più rigorosamente l'articolo 261^{bis} CP, potenziare la protezione contro la discriminazione nel diritto civile, elaborare una legge quadro federale che istituisca meccanismi di ricorso indipendenti contro gli abusi della polizia e sciogliere la sua riserva sull'articolo 4 della Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale.

L'UPR accorda a tutti gli Stati il diritto di formulare raccomandazioni sull'attuazione della politica dei diritti umani di altri Paesi. Lo Stato destinatario è libero di accettarle o respingerle (motivando la decisione). Nel 2008,

la Svizzera è stata uno dei primi Paesi sottoposti a questa procedura. Il secondo ciclo è previsto il prossimo mese di ottobre. In qualità di istituzione nazionale per i diritti umani (con status C) riconosciuta dall'ONU, la CFR può presentare al Consiglio dei diritti umani un proprio rapporto.

*Doris Angst, direttrice della CFR.
doris.angst@gs-edi.admin.ch*

Medienmitteilungen

Communiqués de presse

Comunicati stampa

Asylsuchende werden diskriminiert

Bern, 21.10.2011 – Die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR verurteilt die Diskriminierung von Asylsuchenden durch Behörden.

Die Gemeinde Birmensdorf verbietet den Asylsuchenden die Benützung einer Quartierstrasse und legt einen separaten Weg für Asylsuchende an. In Zug fordert ein parlamentarischer Vorstoss die «Schaffung einer Asylan-ten-freien Zone in der Stadt Zug» und beruft sich dabei auf kulturelle Unterschiede, welche ein friedliches Zusammenleben zwischen der einheimischen Bevölkerung und Asylsuchenden verunmöglichten. Laut einem Bericht von Amnesty International (Februar 2011) kam es im Empfangszentrum für Asylsuchende in Kreuzlingen zu psychischen und physischen Misshandlungen durch Securitas-Beamte.

Diese von Rassismus, Menschenverachtung und Apartheid-Gedanken geprägten Handlungen politischer Verantwortungsträger und Behördenmitglieder sind zu verurteilen. Sie zeigen, was eine über Jahre geführte Hetze gegen Menschen, die aus einer Notsituation heraus in die Schweiz gelangen und in einem ordentlichen Verfahren stehen, auslösen kann. Es ist dann nur noch ein kleiner Schritt bis zur Entwürdigung der Betroffenen.

Die Behörden haben aber eine Vorbildfunktion gegenüber der Bevölkerung. Hält rassistische Diskriminierung in den Institutionen Einzug, ohne dass diese umgehend geächtet wird, so fördert dies den alltäglichen Rassismus und rechtfertigt diesen sogar. Die EKR fordert deshalb die Gemeinden dringlich auf, solche rassistische Tendenzen und Handlungen zu unterbinden und ein aktives Zeichen gegen Rassismus zu setzen. Der Schutz und die Menschenwürde von Asylsuchenden

sind in die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit mit einzubeziehen.

Discrimination des demandeurs d'asile

Berne, 21.10.2011 – La Commission fédérale contre le racisme CFR condamne la discrimination dont les demandeurs d'asile sont victimes de la part des autorités.

La commune de Birmensdorf interdit aux demandeurs d'asile d'emprunter l'une des rues de la communes et a aménagé pour eux un chemin séparé. A Zoug, une intervention parlementaire exige la création dans la ville d'une zone dont l'accès sera interdit aux réfugiés en invoquant les différences culturelles qui empêcheraient toute cohabitation pacifique entre la population d'origine et les requérants d'asile. Un rapport d'Amnesty International de février 2011 fait état de mauvais traitements physiques et psychiques de la part d'employés de Securitas dans le centre d'enregistrement des requérants d'asile à Kreuzlingen.

Il faut condamner énergiquement tous ces actes inspirés par le racisme, le mépris de la dignité humaine et un esprit d'apartheid et qui sont le fait de responsables politiques et de membres des autorités. Ils montrent ce que peut engendrer l'incitation à la haine menée pendant des années à l'encontre de personnes venues en Suisse parce qu'elles se trouvaient en situation de détresse dans leur pays et pour lesquelles une procédure régulière est en cours. Il n'y a plus qu'un petit pas à faire pour priver les personnes concernées de leur dignité.

Les autorités ont une fonction d'exemple vis-à-vis de la population. Si le racisme fait son apparition au sein des institutions sans

être immédiatement proscrit, c'est le racisme ordinaire qu'on encourage, voire qu'on justifie. La CFR exhorte instamment les communes à interdire ces tendances et ces actes racistes et à donner un signal clair contre le racisme. La protection et le respect de la dignité des demandeurs d'asile doivent faire partie intégrante de la lutte contre le racisme et la xénophobie.

Richiedenti l'asilo discriminati

Berna, 21.10.2011 – La Commissione federale contro il razzismo CFR condanna la discriminazione dei richiedenti l'asilo da parte delle autorità.

Il Comune di Birmensdorf (ZH) ha vietato ai richiedenti l'asilo l'accesso a una strada di quartiere e creato un sentiero separato appositamente per loro. Nella Città di Zugo è stata depositata una mozione che chiede la creazione di zone libere dai richiedenti l'asilo, in quanto le differenze culturali impedirebbero una convivenza pacifica con la popolazione locale. Secondo un rapporto di Amnesty International del febbraio 2011, alcuni ospiti del centro per richiedenti l'asilo di Kreuzlingen (TG) hanno subito maltrattamenti psichici e fisici da parte di impiegati di Securitas.

Quelli descritti sono soltanto alcuni degli atti commessi da esponenti politici e da membri delle autorità che cavalcano l'onda del razzismo, del disprezzo per l'individuo e della segregazione razziale. Simili azioni mostrano a quale punto può giungere una campagna denigratoria in atto da anni contro coloro che giungono in Svizzera per sfuggire a situazioni di grave pericolo e che, una volta nel nostro Paese, sottostanno a una procedura ordinaria. Da qui a calpestare la loro dignità il passo è

breve. Ecco perché tali atti devono essere fermamente condannati.

L'operato delle autorità è preso ad esempio dalla popolazione. Se la discriminazione razziale riesce ad attecchire nelle istituzioni senza esserne prontamente bandita, ciò finisce inevitabilmente con l'incentivare e addirittura giustificare il razzismo nella vita quotidiana. Per questo motivo, la CFR esorta con urgenza i Comuni a vietare qualsiasi tendenza e azione di stampo razzista e a combattere attivamente questo fenomeno. La lotta contro il razzismo e l'intolleranza deve includere anche la protezione e il rispetto della dignità dei richiedenti l'asilo.

21. März: Internationaler Tag gegen Rassismus

Bern, 20.03.2012 – Am Vorabend des Internationalen Tags zur Beseitigung der Rassendiskriminierung erinnert die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR daran, dass Rassismus und Fremdenfeindlichkeit schwere Übertretungen der Menschenrechte darstellen.

1966 erklärte die Generalversammlung der Vereinten Nationen den 21. März zum Internationalen Tag zur Beseitigung der Rassendiskriminierung. Der Tag erinnert an die 69 Menschen, die 1960 im südafrikanischen Township Sharpsville bei einer friedlichen Demonstration gegen die Apartheid von der Polizei getötet wurden.

Wie das Monitoring des Beratungsnetzes für Rassismuspfer zeigt, gibt es auch in der Schweiz das Phänomen der Rassendiskriminierung und betrifft verschiedene ethnische und religiöse Minderheiten in allen Lebensbereichen.

Dieses Jahr befasst sich die EKR mit einer Standortbestimmung zum Thema «Arbeitsmarkt und Rassendiskriminierung». Sie lanciert zusammen mit dem Institut für Soziologie der Universität Basel eine Studie, die ermitteln soll, ob auf dem Arbeitsmarkt eine Diskriminierung hochqualifizierter Personen mit Migrationshintergrund festzustellen ist. Die EKR wird nötigenfalls entsprechende Empfehlungen publizieren. Ein zweiter Schwerpunkt der Aktivitäten der Kommission ist die strukturelle Diskriminierung der Jenischen und der Fahrenden.

Daneben kämpft die EKR weiterhin gegen jede Form von Rassismus und stellt ihre Erfahrungen und Beratungen sowohl Einzelpersonen als auch Behörden zur Verfügung, um zur Förderung des Respekts und der Vielfalt beizutragen.

Die Westschweizer Kantone und das Tessin organisieren vom 21. bis 28. März 2012 verschiedene Sensibilisierungsaktionen aus Anlass der Internationalen Aktionswoche gegen Rassismus. Zur Lancierung dieser Kampagne spricht die Präsidentin der EKR, Frau Martine Brunschwig-Graf an der Medienkonferenz vom 20. März, 11.00 Uhr im Club Suisse de la Presse des Büros für Menschenrechte des Kantons Genf. Die Vizepräsidentin der EKR Gülcan Akkaya und die Geschäftsführerin der ERK Doris Angst nehmen an verschiedenen Programmaktivitäten in Bern teil.

21 mars: Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale

Berne, 20.03.2012 – A la veille de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la Commission fédérale contre le racisme CFR rappelle que le racisme

et la xénophobie représentent de graves transgressions des droits humains.

En 1966, l'Assemblée des Nations Unies a désigné le 21 mars comme Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Cette date rend hommage aux 69 personnes tuées par la police en 1960 lors d'une manifestation pacifique contre l'apartheid dans le township de Sharpville en Afrique du Sud.

Comme le montre le monitoring des incidents racistes traités dans le cadre du réseau de centres de consultation pour les victimes de racisme, en Suisse aussi le phénomène de la discrimination raciale existe et touche à différentes minorités ethniques et religieuses dans tous les domaines de vie.

Cette année, la CFR s'attachera à faire un état des lieux sur le marché de l'emploi et la discrimination raciale et lancera sur la base de ses observations et conjointement avec l'Institut de sociologie de l'université de Bâle une étude qui aura comme objectif de déterminer plus précisément si la discrimination des personnes hautement qualifiées issues de la migration sur le marché de l'emploi existe. Le cas échéant, la CFR publiera des recommandations à ce sujet. Une partie des activités de la commission se centreront également sur les discriminations structurelles auxquelles sont exposés les Yéniches et les gens du voyage.

Outre ces deux sujets bien spécifiques, la CFR continue à lutter contre toute forme de discrimination raciale et met volontiers à disposition des particuliers et des autorités son expérience et ses conseils afin de promouvoir le respect et la diversité.

Les cantons romands et le Tessin organisent du 21 au 28 mars diverses activités de sensibi-

lisation à l'occasion de la Semaine internationale d'actions contre le racisme. La présidente de la CFR, Madame Martine Brunshwig Graf interviendra à la conférence de presse du 20 mars organisée dès 11h au Club suisse de la presse par l'Office des droits humains du canton de Genève pour le lancement de cette campagne. Mesdames Gülcan Akkaya, vice-présidente de la CFR et Doris Angst, directrice de la CFR, prendront également part à diverses activités programmées à Berne.

21 marzo: Giornata internazionale contro il razzismo e la discriminazione

Berna, 20.03.2012 – Alla vigilia della Giornata internazionale contro qualsiasi forma di razzismo e di discriminazione, la Commissione federale contro il razzismo CFR ricorda che il razzismo e la xenofobia sono gravi violazioni dei diritti umani.

Nel 1966, l'Assemblea generale delle Nazioni Unite dichiarò il 21 marzo Giornata internazionale contro qualsiasi forma di razzismo e di discriminazione. La data fu scelta in memoria dei 69 dimostranti uccisi sei anni prima dalla polizia sudafricana nella township di Sharpsville durante una manifestazione pacifica contro l'apartheid.

Come conferma il monitoraggio degli episodi trattati dai consultori della Rete di consulenza per le vittime del razzismo, il fenomeno della discriminazione razziale esiste anche in Svizzera e tocca, in tutti i campi della vita, soprattutto determinate minoranze etniche e religiose.

Quest'anno la CFR concentrerà la sua attenzione sul mercato del lavoro: fatto il punto della situazione generale, valuterà in uno

studio specifico, che eseguirà con l'istituto di sociologia dell'Università di Basilea, se e in che misura il retroterra migratorio espone alla discriminazione razziale anche chi è altamente qualificato. Se lo riterrà necessario, pubblicherà delle raccomandazioni. Un altro argomento cui la Commissione dedicherà quest'anno una parte rilevante delle sue attività sono le discriminazioni strutturali patite dai nomadi, in particolare dagli Jenisch.

Oltre ad occuparsi di questi due temi specifici, la CFR continuerà naturalmente a lottare contro ogni forma di discriminazione razziale e sarà come sempre a disposizione dei privati e delle autorità con la sua esperienza e con i suoi consigli – per il rispetto della diversità.

Dal 21 al 28 marzo, in occasione della Settimana internazionale d'azione contro il razzismo, i Cantoni romandi e il Ticino organizzeranno diverse attività di sensibilizzazione. Alla conferenza stampa indetta il 20 marzo dall'Ufficio dei diritti umani del Cantone di Ginevra al Club svizzero della stampa per lanciare la campagna interverrà anche la presidente della CFR, Martine Brunshwig Graf. La vicepresidente della CFR Gülcan Akkaya e Doris Angst, direttrice della CFR, prenderanno inoltre parte a diverse attività in programma a Berna.

Fälle aus der Beratung

Leistungsverweigerung wegen ethnischer Zugehörigkeit

Eine Angestellte eines Restaurants nahm die Bestellung einer Frau auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit (Roma) nicht entgegen. Sie äusserte sich laut und deutlich, dass in diesem Restaurant Romas nicht bedient würden. Auch auf Intervention einer Zeugin dieses Vorfalls wurde die Roma-Angehörige nicht bedient. Die Angestellte wies gar ihre Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen an, die Frau abzuweisen. Der Zeugin entgegnete man sehr brüsk: «Sollten Sie das Essen für diese Frau bestellen, kann ich Sie nicht bedienen.» Die Zeugin wandte sich schliesslich an die EKR, schilderte die miterlebte rassistische Diskriminierung und wollte wissen, welche Möglichkeiten sie habe, gegen solche Diskriminierungen vorzugehen. Der vorliegende Fall ist aus juristischer Sicht klar; die Angestellten dieses Restaurants verweigerten eine Leistung, welche für die Allgemeinheit bestimmt ist. Die betroffene Frau wurde einzig wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit nicht bedient. Sie verhielt sich nämlich durchaus ruhig und gab nicht zu Beschwerden Anlass. Es lag kein sachlicher Grund vor, sie nicht zu bedienen. Auf Grund der Schilderungen der Zeugin ist davon auszugehen, dass sich die Angestellten der Rassendiskriminierung schuldig machten. Anstatt jedoch lediglich eine Anzeige ins Auge zu fassen, wurde im Beratungsgespräch festgelegt, dass man das Management des Restaurants auf die Problematik aufmerksam machen möchte, damit solche Vorfälle verhindert werden können. Das Management reagierte denn auch prompt und rief den Angestellten die bereits existierenden internen Richtlinien gegen Diskriminierung in Erinnerung. Zudem ist das Management des Restaurants bemüht, die Mitarbeitenden regelmässig zu schulen. Mit diesem Vorgehen ist zu hoffen, dass solche Leistungsverweigerungen zukünftig nicht mehr vorkommen.

Muslimische Badebekleidung unerwünscht

Eine muslimische Frau suchte Rat bei der EKR. Sie könne das öffentliche Schwimmbad der Gemeinde nicht besuchen, weil ihr nicht gestattet werde, den Ganzkörperbadeanzug, den sogenannten «Burkini», zu tragen. In der Tat verbietet das entsprechende Reglement betreffend Benutzung des öffentlichen Schwimmbades das Tragen eines Burkini. Die EKR prüfte den Text des Reglements und erachtete die Begründung für das Verbot als verfehlt. Im Reglement steht geschrieben, dass Kleider, welche einen kulturellen oder religiösen Unterschied markieren, weder im Becken noch am Beckenrand erlaubt seien. Diese Begründung erscheint nicht einleuchtend. Vielmehr lässt eine solche Argumentation darauf schliessen, dass Bekleidung, die nicht in das gewohnte Erscheinungsbild der Mehrheitsgesellschaft passt, unerwünscht ist. Die Klientin hatte sich in der Zwischenzeit bereits direkt an die Gemeinde gewandt. Die EKR riet der Klientin, den konstruktiven Dialog mit der Gemeinde weiterzuführen.

Diktat im Deutschunterricht transportiert Stereotype und Vorurteile

Ein für ein Diktat gewählter Textausschnitt beunruhigte die Eltern einer Schülerin türkischer Herkunft. Die Eltern legten der EKR den Textausschnitt vor. Nach Durchsicht des Textes konfrontierte die EKR in Absprache mit den Eltern die Schulleitung mit dem fraglichen Text. Dieser transportiere Stereotype und fördere Vorurteile gegenüber Menschen türkischer Herkunft. Die Schulleitung wusste bereits vom fraglichen Diktat. Sie teilte der EKR mit, dass die Lehrkraft sich in der Zwischenzeit bei den Eltern und dem betroffenen Kind entschuldigt habe. Der Textausschnitt sei in der Tat schlecht

gewählt gewesen. Der Vorfall sei auch bereits im Klassenverband besprochen worden. Des Weiteren publizierte die Schulleitung ein Bekenntnis für Diversität und gegen Rassismus auf der Webseite der Schule. Die EKR begrüßte das Vorgehen der Schulleitung. Doch leider konnten die Reaktionen der Schule die Eltern nicht zufriedenstellen. Sie fühlen sich weiterhin verletzt.

Verbreitung homophober Schriften

Eine politische Partei veröffentlichte in ihrem Parteiprogramm den Standpunkt, sie lehne die «widernatürliche Gleichmacherei sowie die Gleichstellung aller sexueller Lebensformen» ab. Die EKR wurde angefragt, ob diese Formulierung rassistisch sei. Die EKR teilte der Rat suchenden Person mit, die Äusserung erfülle den Tatbestand der Rassendiskriminierung nicht. Menschen, die sich diskriminiert fühlen, werden in Fällen, welche nicht in den Zuständigkeitsbereich der EKR fallen, an geeignete Anlauf- und Beratungsstellen weitergeleitet. Im vorliegenden Fall war die Rat suchende Person mit der erhaltenen Auskunft allerdings bereits zufrieden.

Zulassung zum Arbeitsmarkt

Ein Drittstaatsangehöriger, der in der Schweiz eine Zusatzausbildung absolviert, möchte nach Studienabschluss eine Arbeitsstelle in der Schweiz annehmen. Er erkundigte sich bei der EKR über die Möglichkeiten des Verbleibs in der Schweiz. Die zuständige Fachperson der EKR holte zusätzliche Erkundigungen beim Bundesamt für Migration (BFM) ein. Die aktuelle Rechtslage verunmöglicht Personen aus Drittstaaten grösstenteils den Zugang zum schweizerischen Arbeitsmarkt. So waren in den vergangenen Jahren weniger als 6 Pro-

zent der in die Schweiz Zugewanderten Ausländerinnen und Ausländer aus Drittstaaten, die unter die Kontingentsregel fallen. Zwar können seit dem 1. Januar 2011 Ausländerinnen und Ausländer mit Schweizer Hochschulabschluss in Abweichung vom Inländervorrang zugelassen werden. Doch damit eine Arbeitsbewilligung erteilt werden kann, muss es sich bei der angestrebten Arbeitsstelle um eine Stelle von hoher wissenschaftlicher oder wirtschaftlicher Bedeutung handeln. Leider musste die EKR der Rat suchenden Person mitteilen, dass ihre Chancen klein wären, nach Abschluss des Studiums eine Arbeitsbewilligung in der Schweiz zu erhalten.

Cas tirés de la pratique

Refus d'une prestation en raison de l'appartenance ethnique

Une employée d'un restaurant a refusé de prendre la commande d'une cliente en raison de son appartenance ethnique (Rom). Elle a affirmé haut et fort que les Roms n'étaient pas servis dans cet établissement. La serveuse a maintenu son refus de servir cette cliente malgré l'intervention d'un témoin de la scène et a même ordonné à ses collègues de renvoyer la cliente indésirable. Le témoin de la scène s'est même vu rétorquer sans ménagement que si elle venait à passer une commande pour cette femme Rom, elle refuserait également de la servir. Ce témoin a fini par s'adresser à la CFR, lui a présenté le cas de discrimination raciale qu'elle a observé et lui a demandé de quelle manière elle pouvait réagir. Du point de vue juridique, ce cas est limpide : les employés de ce restaurant ont refusé une prestation destinée à l'usage public. La personne victime de cette discrimination n'a pas été servie uniquement en raison de son appartenance ethnique. En effet, elle était calme et n'a commis aucune infraction. Il n'y avait dès lors aucune raison matérielle de ne pas la servir. Selon les récits du témoin, cette employée s'est donc rendue coupable de discrimination raciale. A l'issue de la consultation, plutôt que de se limiter à envisager une plainte, il a toutefois été convenu de rendre la direction de cet établissement attentif à cette problématique, afin d'éviter que ce genre d'incident ne se reproduise. Celui-ci a réagi rapidement et rappelé à son personnel les directives internes de l'établissement en matière de discrimination. Il s'attache par ailleurs à former régulièrement ses collaborateurs. Grâce à cette démarche, de tels refus de prestations ne devraient plus se reproduire.

Maillot de bain islamique indésirable

Une femme musulmane, qui s'est vu refuser l'accès à la piscine municipale en burquini (maillot de bain intégral), a demandé conseil auprès de la CFR. En effet, le règlement ad hoc de cette piscine publique interdit le port du burquini. La CFR a examiné le texte en question et a jugé l'argumentation relative à cette interdiction inadéquate. Celui-ci précise que l'accès à l'enceinte de la piscine était interdit aux personnes dont les vêtements marquaient une différence culturelle ou religieuse. Or, cette justification ne semble pas claire ; il faut même en conclure que les vêtements s'écartant de l'apparence habituelle du groupe social majoritaire sont considérés comme indésirables. Cette femme s'était entre-temps adressée directement à la commune ; la CFR lui a conseillé de poursuivre ce dialogue constructif.

Stéréotypes et préjugés véhiculés par une dictée faite en cours d'allemand

Les parents d'une élève d'origine turque s'inquiètent du choix d'un texte proposé en dictée en cours d'allemand. Ils l'ont donc soumis à la CFR qui, après examen, a décidé avec l'accord de ces derniers de le présenter à la direction de l'établissement concerné. Le texte en question véhiculerait des stéréotypes et favoriserait les préjugés envers les personnes d'origine turque. La direction avait déjà connaissance de cette dictée et indiqué à la CFR que l'enseignant avait entre-temps présenté ses excuses à l'élève et à ses parents. Elle a convenu que le texte était mal choisi et assuré que l'incident avait également fait l'objet d'une discussion en classe. Elle a en outre publié sur le site Internet de l'école une déclaration en faveur de la diversité et contre le racisme. La CFR a salué ces démarches ; elles

n'ont cependant pas satisfait les parents, qui se sentent toujours blessés.

Diffusion d'écrits homophobes

Un parti politique affirme dans son programme s'opposer à «l'égalitarisme contre-nature et à l'égalité entre toutes les orientations sexuelles». Une personne a demandé à la CFR de déterminer si cette formulation était raciste. Elle lui a répondu que cette assertion ne réalisait pas les faits constitutifs d'une discrimination raciale. Lorsque des personnes se sentent discriminées pour des faits n'entrant pas dans le champ de compétences de la CFR, elle les dirige vers les antennes et centres de conseil ad hoc. Dans le cas présent, les renseignements que la personne a obtenus l'ont satisfaite.

Admission sur le marché de l'emploi

Un ressortissant d'un Etat dit tiers, qui a effectué une formation complémentaire en Suisse, souhaite accepter un emploi en Suisse au terme de son cursus. Il a demandé à la CFR quelles possibilités étaient les siennes s'il souhaitait rester en Suisse. La CFR s'est renseignée auprès de l'Office fédéral des migrations. Au vu de la situation juridique actuelle, il est pratiquement impossible pour un ressortissant d'un Etat tiers d'être admis sur le marché suisse de l'emploi. En effet, ces dernières années, moins de 6 % des étrangers entrés sur le territoire suisse en provenance de ces pays tombaient dans la règle du contingent. S'il est vrai que depuis le 1^{er} janvier 2011, les étrangers titulaires d'un diplôme d'une haute école suisse peuvent être admis sans tenir compte de la préférence nationale à l'embauche, le poste convoité doit être important du point de vue économique ou scientifique pour qu'une au-

torisation de travail soit délivrée. Dès lors, la CFR a hélas dû informer la personne lui ayant soumis cette demande que les chances qu'il obtienne une autorisation de travail à l'issue de sa formation étaient minces.

Prestazione negata a causa dell'appartenenza etnica

In un ristorante una cameriera si rifiuta di prendere l'ordinazione di una donna a causa della sua appartenenza etnica (rom). Ad alta voce e in modo inequivocabile, dice che i rom non possono consumare nel ristorante. La donna non viene servita neppure dopo l'intervento di una signora che assiste all'accaduto. Anzi, la cameriera dice espressamente ai colleghi di lavoro di allontanare la donna. Il tono usato nei confronti della testimone è molto brusco: «Se ordina per questa signora, non servirò neppure lei». La testimone si rivolge infine alla CFR, descrivendo l'episodio di discriminazione razziale e chiedendo quali possibilità ci sono per procedere contro simili atti. Dal punto di vista giuridico la situazione è chiara: il personale del ristorante ha negato una prestazione destinata a tutti. La donna in questione non è stata servita semplicemente per la sua appartenenza etnica. Si è comportata in modo del tutto normale e non ha fatto nulla che potesse suscitare una rimostranza. Non c'era alcun motivo oggettivo per non servirla. In base a quanto riferito dalla testimone, si può ritenere che il personale del ristorante ha compiuto un atto di discriminazione razziale. Invece di limitarsi a sporgere denuncia, durante la consulenza si è deciso di sensibilizzare la direzione del ristorante alla problematica per evitare il ripetersi di simili episodi. Interpellato, il gestore ha reagito prontamente ricordando al personale le direttive interne sulla discriminazione. Inoltre, la direzione del ristorante intende impegnarsi a istruire regolarmente i suoi collaboratori. C'è da sperare che, agendo in questo modo, si possano evitare in futuro simili casi di prestazioni negate.

Costumi da bagno per donne musulmane

Una donna musulmana si rivolge per una consulenza alla CFR lamentando di non poter frequentare la piscina pubblica del suo Comune, visto che non le è permesso di indossare il cosiddetto burqini, il costume da bagno che copre interamente il corpo. Il regolamento della piscina vieta effettivamente l'uso del burqini. La CFR esamina il testo e giunge alla conclusione che il motivo del divieto è ingiusto. Infatti, nel regolamento si legge che i vestiti che esprimono una differenza culturale o religiosa non sono ammessi né dentro né fuori dalla vasca. Questa motivazione non è convincente. Da una simile argomentazione si evince che non è gradito l'abbigliamento in contrasto con quello usuale della maggioranza della società. Nel frattempo la donna si è rivolta direttamente alle istituzioni comunali. La CFR le ha raccomandato di seguire la via del dialogo costruttivo con il Comune.

Dettato durante una lezione di tedesco veicola stereotipi e pregiudizi

Il testo scelto per un dettato in classe ha allarmato i genitori di un'alunna di origine turca che hanno deciso di sottoporlo alla CFR. Dopo averlo esaminato, la CFR, con l'accordo dei genitori, si è rivolta alla direzione della scuola per fare chiarezza e ha fatto presente che il testo veicola stereotipi e alimenta i pregiudizi nei confronti di persone di origine turca. La direzione, che era già al corrente del dettato, ha informato la CFR che l'insegnante si è nel frattempo scusata con i genitori e la bambina. Ha ammesso che il testo scelto era poco opportuno. Inoltre, l'episodio era già stato tematizzato in classe. Infine, la direzione ha pubblicato sul sito Internet della scuola una dichiarazione per la promozione della di-

versità e contro il razzismo. La CFR ha ritenuto positiva quest'iniziativa. Purtroppo, però, i genitori della bambina non sono soddisfatti di come la scuola ha gestito l'accaduto e continuano a sentirsi offesi.

Diffusione di scritte omofobe

Nel suo programma politico, un partito ha dichiarato esplicitamente di essere contrario all'uniformazione contro natura e alle pari opportunità per le diverse espressioni dell'identità sessuale. Una persona si è rivolta alla CFR per sapere se si tratta di un'enunciazione razzista. La CFR ha risposto negativamente, non ravvisando nella dichiarazione la fattispecie della discriminazione razziale. Nei casi che non rientrano nella sfera di competenza della CFR, le persone che ritengono di essere discriminate sono invitate a rivolgersi ad appositi centri di consulenza e di assistenza. Nel caso in questione, alla persona che ha interpellato la CFR è bastata la risposta ricevuta.

Ammissione al mercato del lavoro

Un cittadino di uno Stato terzo che segue una formazione complementare nel nostro Paese desidera rimanere qui per lavorare una volta completati gli studi. Si informa presso la CFR sulle possibilità di permanenza in Svizzera. Lo specialista della CFR si rivolge per informazioni supplementari all'Ufficio federale della migrazione. L'attuale situazione giuridica impedisce alla maggior parte dei cittadini di Stati terzi di accedere al mercato svizzero del lavoro. Negli scorsi anni, ad esempio, meno del 6 per cento degli immigrati proveniva da Stati la cui immigrazione è disciplinata da regole di contingentamento. Dal 1° gennaio 2011, i cittadini stranieri che hanno conseguito un diploma in una scuola universitaria

in Svizzera non sottostanno alla regola della priorità per i lavoratori indigeni. Tuttavia, affinché possa essere rilasciato un permesso di lavoro, l'attività lavorativa cui si aspira deve rivestire un alto interesse scientifico o economico. Purtroppo la CFR ha dovuto comunicare alla persona in questione che le possibilità di ottenere un permesso di lavoro in Svizzera al termine degli studi sono esigue.

Berufswelt
Le domaine de l'emploi
Il settore dell'impiego



Diskriminierungsfreie Personalrekrutierung

Silvia Schönenberger

Die Bekämpfung von Diskriminierung beim Zugang zu Arbeit und beruflichen Positionen kann mit drei verschiedenen Ansätzen angegangen werden. Eine breite Palette von konkreten, in der Praxis getesteten Massnahmen hilft, diese Ansätze in Betrieben umzusetzen und diskriminierungsfrei Personal zu rekrutieren.

Diskriminierung bei der Arbeitssuche

Diskriminierung ist eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung, welche die Benachteiligung einer Person oder einer Gruppe nach sich zieht. Sie kann auf verschiedenen Kategorien gründen, mit denen Benachteiligungen legitimiert werden, so zum Beispiel auf Grund von Geschlecht, Behinderung, Herkunft oder äusseren Merkmalen. Dabei ist nicht relevant, aus welcher Geisteshaltung heraus – bewusst oder unbewusst – diskriminiert wird; allein das Resultat ist entscheidend. Diskriminierung kann sich direkt oder indirekt manifestieren: Direkte Diskriminierung liegt dann vor, wenn in einer vergleichbaren Situation eine Person auf Grund ihrer Herkunft oder anderer Merkmale ungleich behandelt wird. Von indirekter Diskriminierung – der subtileren Form – ist dann die Rede, wenn Angehörige bestimmter Personengruppen durch scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren benachteiligt werden.

Diskriminierung kommt bekanntermassen in allen Lebensbereichen vor. Besonders schwerwiegend, wenn auch oft nicht sichtbar, ist die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, beim Zugang zu Stellen und beruflichen Positionen. Die Personalrekrutierung sowie die Beförderung sind besonders anfällige Momente, in denen Vorurteile im Selektionsprozess mitspielen können. Verschiedene Studien sind solchen Diskriminierungsmechanismen in den Rekrutierungs- und Bewerbungsverfahren nachgegangen (Flückiger/Ramirez

2003; Haeberlin et al. 2004). Mit der Testing-Methode und mit dem Einsatz von anonymen Lebensläufen wurde in der Schweiz (Fibbi et al. 2003) sowie in anderen Ländern Europas in der Praxis untersucht, inwiefern Angaben zur Herkunft, ersichtlich am Namen, am Geburtsort oder an der Nationalität, die Entscheidung bei der Personalselektion beeinflussen. Diese Studien zeigen auf, dass ein ausländisch klingender Name durchaus Einfluss auf die Chancen hat, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden – oder nicht.

Ansätze zur Diskriminierungsbekämpfung

Zur Bekämpfung von Diskriminierung haben sich im Laufe der Zeit verschiedene philosophische Ansätze entwickelt, die im Folgenden idealtypisch kurz dargestellt werden. Sie unterscheiden sich leicht in ihrer Zielsetzung und propagieren teils unterschiedliche Massnahmen.

Der Gleichbehandlungsansatz (*equal treatment*) begreift Diskriminierung als direkt und intentional: Das Opfer von Diskriminierung wird auf Grund von Vorurteilen und ungeachtet seiner eigenen Verdienste ungleich behandelt und benachteiligt. Dieser Ansatz geht aus einer liberalen Konzeption des Arbeitsmarktes hervor, die dem Markt die Rolle eines «Chancengleichstellers» zuschreibt.

Dem Gleichbehandlungsansatz liegt ein universalistisches Verständnis von Gleichheit zugrunde, das allen Bürgerinnen und Bürgern dieselben Rechte zugesteht. Unterschiede zwischen den Personengruppen werden ausgeblendet. In anderen Worten ist dieser Ansatz *difference-blind*. Das Ziel ist soziale Gerechtigkeit durch faire Prozeduren; durch Gleichbehandlung soll Gleichstellung erzeugt werden. Für Arbeitgebende bedeutet dies, alle Kandidierenden mit demselben Massstab

Diskriminierung bei der Anstellung
La discrimination à l'embauche
La discriminazione nelle assunzioni

Berufswelt | Le domaine de l'emploi | Il settore dell'impiego

zu messen und nur die jobrelevanten Kriterien bei allen gleichermaßen einzufordern. Durch öffentliche und neutral formulierte Ausschreibungen von Stellen, standardisierte Bewerbungsformulare und kriteriengeleitete Selektionsverfahren können subjektive Einschätzungen und Vorurteile eingeschränkt werden.

Der Ansatz der Gleichstellung durch Ungleichbehandlung (*equal results*) geht hingegen davon aus, dass auf Grund struktureller Diskriminierungen gewisse Gruppen benachteiligt sind. Demnach gibt es historisch gewachsene ungleiche Ausgangslagen, die mit einer blossen Gleichbehandlung nicht wettgemacht werden können. Dieser Gleichstellungsansatz verlangt deshalb Präventions- und Fördermassnahmen, welche die dem Arbeitsmarkt vorgelagerten Chancenungleichheiten erst einmal einebnen. Solche positive Massnahmen (*affirmative actions*) bezwecken die Beseitigung von Zugangshindernissen zu Stellen und Positionen auf dem Arbeitsmarkt und in Betrieben. Im Gegensatz zum ersten Ansatz ist dieser *difference-conscious* und anerkennt Differenzen und Gruppenrechte, indem er den benachteiligten Gruppen solange eine Sonderbehandlung gewährt, bis Gleichstellung hergestellt ist. Arbeitgebende können beispielsweise mittels konkreter Zielsetzungen oder Quoten eine angemessene Vertretung von Minderheiten im Betrieb anstreben, spezifische Rekrutierungskanäle nutzen und gezielt Stellenausschreibungen platzieren, um Personen mit Migrationshintergrund zu erreichen. Durch betriebsinternes Mentoring können gewisse Personengruppen gezielt gefördert werden.

Besonders
schwerwiegend,
wenn auch oft nicht
sichtbar, ist die
Diskriminierung auf
dem Arbeitsmarkt.

Der Diversity-Ansatz, aus dem betriebsökonomischen *Diversity Management* entstanden, unterscheidet sich von den anderen insbesondere in der Zielsetzung. Das zentrale Anliegen ist nicht Gleichstellung oder soziale Gerechtigkeit, sondern in erster Linie die Prosperität und Konkurrenzfähigkeit eines Betriebes. Diesem Ansatz liegt die Annahme zugrunde, dass mit der Diversität unter den Arbeitskräften bessere Resultate erzielt werden als mit homogenen Teams. Gemischte Arbeitsgruppen betreffend Geschlechter, Sprachen, Alter etc. werden als erfolgsversprechende Business-Strategie postuliert. Der Diversity-Ansatz folgt dem liberalen Prinzip, wonach Arbeitgebende in der Auswahl der Arbeitskräfte frei sind. Das Individuum und seine spezifischen Merkmale und Fähigkeiten werden ins Zentrum gerückt, die Differenzen zwischen den Teammitgliedern geschätzt und gestärkt (*individual recognition*). Betriebe mit Diversity-Management schauen bei der Personalrekrutierung grundsätzlich auf die optimale Durchmischung von Teams. Grössere Betriebe verfügen oft über Leitbilder ihrer Diversitätspolitik und bestimmen eine betriebsinterne Diversitätsstelle. Der Sensibilisierung von Personen in Schlüsselfunktionen kommt ebenfalls eine wichtige Rolle zu.

Unterschiede und Gemeinsamkeiten

Diese drei Ansätze haben sich historisch und geografisch in unterschiedlicher Weise entwickelt und durchgesetzt. Der Gleichbehandlungsansatz geniesst in liberalen Gesellschaften am meisten Konsens, da er gegen die als illegitim empfundene direkte Diskriminierung kämpft, ohne dabei das Prinzip des freien Marktes in Frage zu stellen. Die meisten europäischen Staaten haben im Verlauf des

20. Jahrhunderts Gesetze gegen direkte Diskriminierung erlassen – eine Forderung, die zuerst seitens der Frauenbewegungen aufgestellt wurde, die sich aber schliesslich als allgemein notwendige Spielregel für eine gerechte Gesellschaftsordnung durchgesetzt hat.

In ähnlicher Weise ist auch der Ansatz der Gleichstellung durch Ungleichbehandlung aus den Frauen- und später den Bürgerrechtsbewegungen hervorgegangen. In der Geschlechtergleichstellungspolitik wurden positive Massnahmen zur Frauenförderung entwickelt, um die Chancenungleichheiten der Vergangenheit wettzumachen. Die Frauenförderung drängte sich auch aus volkswirtschaftlicher Perspektive auf, zumal in den 1980er- und 1990er-Jahren ein Arbeitskräftemangel herrschte, der einen verstärkten Einbezug der Frauen in die Erwerbstätigkeit erforderte. Heute sind positive Massnahmen für ethnische Minderheiten und Personen mit Migrationshintergrund immer stärker verbreitet, insbesondere in Ländern wie den USA, Grossbritannien und den Niederlanden, wo die Anerkennung von ethnischen Minderheiten – vornehmlich aus den ehemaligen Kolonien – am weitesten fortgeschritten war. Dieser Ansatz ist umstrittener als die anderen, zumal er einen Eingriff in den freien Markt verlangt.

Der auf ökonomischen Anreizen basierende Diversity-Ansatz hat sich in den 1980er-Jahren im Kontext der neoliberalen Politikwende in den USA entwickelt und sich später insbesondere in denjenigen europäischen Ländern durchgesetzt, in denen wegen bereits vorhandener strenger Regulierungen und Antidiskriminierungsgesetze eine gewisse Sensibilisierung unter den Arbeitgebenden

stattgefunden hat. Für Länder, die keinerlei solche Regulierungen aufweisen, wie die Schweiz oder Dänemark, ist der Diversity-Ansatz ein Weg, sich mit der gesellschaftlichen Realität der Diversität auseinanderzusetzen, diese positiv zu nutzen und gleichzeitig den zivilgesellschaftlichen Forderungen nach Antidiskriminierungsgesetzen mit freiwilligen Massnahmen zuvorzukommen (Wrench 2001).

Know-how und Erfahrungen aus der Praxis

In der Bekämpfung von Diskriminierung bei der Personalrekrutierung sowie in Beförderungsprozessen lässt sich in der praktischen Umsetzung beobachten, dass diese idealtypischen Ansätze kaum in Reinform existieren. Ausschlaggebend für eine nichtdiskriminierende Personalsuche ist nicht so sehr der philosophische Ansatz, sondern in erster Linie der Wille und die Einsicht der Arbeitgebenden und Personalverantwortlichen. Wollen Arbeitgebende Massnahmen ergreifen, um diskriminierungsfrei die geeignetsten Kandidatinnen und Kandidaten zu erreichen, gibt es eine breite Palette von möglichen Massnahmen in jeder Etappe der Rekrutierung, von der Stellenausschreibung bis zum Selektionsprozess. Eine Studie zu *good practices* von Arbeitgebenden in der Schweiz zeigt entsprechende Beispiele auf (Schönenberger et Fibbi 2011). Der Austausch von Know-how unter Arbeitgebenden sowie das aktive Lernen von den Erfahrungen aus der Geschlechter- und Behindertengleichstellung wären erste wichtige Schritte hin zu einer nichtdiskriminierenden Personalpolitik, die auch Personen anderer Herkunft zugute käme.

Die meisten europäischen Staaten haben im Verlauf des 20. Jahrhunderts Gesetze gegen direkte Diskriminierung erlassen.

Silvia Schönenberger, lic. phil. I, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Schweizerischen Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien der Universität Neuchâtel.
silvia.schoenenberger@unine.ch

Bibliografie

Mark Bell, Isabelle Chopin und Fiona Palmer, *Developing Anti-Discrimination Law in Europe*. The 25 EU Member States compared, European Commission, 2007.

Rosita Fibbi, Bülent Kaya und Etienne Piguet, *Le passeport ou le diplôme? Etude des discriminations à l'embauche des jeunes issus de la migration*, Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population, Neuchâtel, 2003.

Yves Flückiger und José Ramirez, «Hierarchische Stellung im Betrieb und Segregation nach Herkunft in der Schweiz», in: *Migration und die Schweiz: Ergebnisse des Nationalen Forschungsprogramms «Migration und interkulturelle Beziehungen»*, Seismo, Zürich, 2003.

Urs Haeberlin, Christian Imdorf und Winfried Kronig, *Von der Schule in die Berufslehre. Untersuchungen zur Benachteiligung von ausländischen und von weiblichen Jugendlichen bei der Lehrstellensuche*, Haupt-Verlag, Bern, 2004.

Silvia Schönenberger, Silvia und Rosita Fibbi, *Diskriminierungsbekämpfung bei der Personalrekrutierung. Freiwillige Massnahmen von Arbeitgebenden in der Schweiz*, Fachstelle für Rassismusbekämpfung und Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung, Bern, 2011.

John Wrench, *Diversity management in the European context: a critical examination of organizational strategies for combating ethnic discrimination and exclusion*, Online-Publikation, 2001.

Recrutement de personnel non discriminatoire

La discrimination n'épargne aucun domaine de vie, mais sur le marché du travail, cette dernière peut avoir des conséquences particulièrement graves. Le recrutement et la promotion sont deux phases cruciales, dans lesquelles des préjugés peuvent influencer le processus de sélection. Pour lutter contre la discrimination sur le marché du travail, trois approches philosophiques se sont imposées au fil du temps: d'abord, l'approche de l'*equal treatment*, dont l'objectif est de faire régner la justice sociale en recourant à des procédures justes. L'égalité de traitement doit générer l'égalité tout court. Pour les employeurs, cela signifie concrètement d'évaluer tous les candidats à l'aune des mêmes critères et d'exiger de leur part qu'ils satisfassent tous les mêmes exigences pertinentes pour l'emploi convoité. Ensuite, l'approche de la *discrimination dite positive*, qui part du principe que certains groupes sont préférentiels en raison de discriminations structurelles, qu'il s'agit de corriger au moyen de mesures de prévention et de promotion. Enfin, on citera l'approche du *diversity management*, dont la préoccupation principale n'est pas d'atteindre l'égalité ou la justice sociale, mais d'abord la prospérité et la compétitivité de l'entreprise. Toutefois, dans la pratique, il est rare de voir la lutte contre la discrimination dans le cadre du recrutement ou de la promotion du personnel prendre strictement une des formes décrites ci-dessus. Dès lors qu'il s'agit de respecter l'égalité lorsqu'on recherche un collaborateur, l'approche philosophique est moins déterminante que la volonté et la prise de conscience des employeurs et des responsables des ressources humaines. Si un employeur souhaite prendre des mesures lui permettant de trouver le candidat le plus adéquat sans infliger de discrimination, il a le choix entre un large éventail de mesures adaptées à chacune des étapes du recrutement, de la mise au concours du poste jusqu'au processus de sélection.

Silvia Schönenberger, lic. phil. I, collaboratrice scientifique du Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population de l'Université de Neuchâtel.
silvia.schoenenberger@unine.ch

Reclutamento del personale senza discriminazioni

La discriminazione è una piaga che affligge tutti gli ambiti della vita, ma quella perpetrata sul mercato del lavoro è particolarmente grave. In questo ambito, infatti, i pregiudizi possono influenzare il processo di selezione in punti nevralgici come il reclutamento e la promozione del personale. Per combattere la discriminazione sul mercato del lavoro, con il tempo, hanno preso forma tre approcci filosofici: la parità di trattamento, la disparità di trattamento a garanzia delle pari opportunità e la gestione della diversità. Il primo si prefigge di realizzare la giustizia sociale mediante l'applicazione di procedure corrette. In altre parole, la parità di trattamento è il mezzo impiegato per raggiungere l'uguaglianza. Per i datori di lavoro ciò significa valutare tutti i candidati con lo stesso metro ed esigere da tutti allo stesso modo unicamente l'adempimento dei criteri rilevanti per il posto in concorso. Il secondo approccio parte dal presupposto che esistono discriminazioni strutturali che svantaggiano determinati gruppi di persone. Di conseguenza, le disparità di opportunità a monte del mercato del lavoro possono essere livellate solo adottando misure di prevenzione e di promozione specifiche. Il terzo approccio non persegue né l'uguaglianza né la giustizia sociale, bensì la prosperità e la competitività dell'azienda. All'atto pratico, nella lotta contro la discriminazione nel reclutamento del personale e nei processi di promozione, nessuno dei tre approcci descritti è applicato alla lettera. Determinante per una ricerca di personale senza discriminazioni non è tanto l'approccio filosofico, quanto piuttosto la volontà e la convinzione dei datori di lavoro e dei responsabili delle risorse umane. I datori di lavoro che vogliono individuare i candidati più adatti senza discriminare nessuno hanno a disposizione un ampio ventaglio di misure per ogni fase della procedura di reclutamento, dalla pubblicazione dell'offerta di lavoro fino al processo di selezione.

Silvia Schönenberger, lic. phil. I, lavora come collaboratrice scientifica al Forum svizzero per lo studio delle migrazioni e della popolazione dell'Università di Neuchâtel.
silvia.schoenenberger@unine.ch

La discrimination à l'embauche varie selon l'origine des immigrés

Steve Binggeli

Les stéréotypes à l'encontre des immigrés varient en fonction de leur origine nationale. Négatifs, ambivalents ou positifs, ils influencent directement le comportement du recruteur.

Du fait de la globalisation, le nombre d'immigrés dans le monde n'a jamais été aussi important (OIM 2010). En 2011, ils représentaient 28.3 % de la force de travail en Suisse (OFS 2011a). De cette perspective, les immigrés sont une ressource économique importante pour leur pays d'accueil. Toutefois, de nombreux indicateurs suggèrent qu'ils sont victimes de discrimination à l'embauche. L'Office fédéral de la statistique rapporte notamment que le taux de chômage parmi la population des travailleurs immigrés est deux à trois fois plus élevé que parmi les Suisses et que les salaires des Suisses sont 12.8 % plus élevés que ceux des immigrés (OFS 2011b). A titre indicatif, 12 % du nombre total des plaintes (99 947) déposées aux Etats-Unis en 2011 pour des motifs de discrimination au travail concernaient la nationalité des travailleurs (EEOC 2011). Compte tenu de ces observations et des lois en vigueur relatives à l'égalité de traitement, il est urgent de comprendre comment mieux gérer la diversité amenée par les immigrés dans le monde du travail.

Dans cet article, après avoir présenté certaines caractéristiques des immigrés, j'aborderai la question des stéréotypes à l'encontre des groupes d'immigrés. Puis, je présenterai quelques résultats issus de la littérature scientifique sur la discrimination à l'embauche contre les immigrés en Suisse. Enfin, je conclurai cet article en soulignant l'importance de considérer la discrimination à l'embauche contre les immigrés comme un phénomène complexe.

L'immigré prototypique existe-t-il ?

La théorie de la catégorisation sociale (Turner et al. 1987) postule que les individus utilisent des attributs (démographiques, psychologiques, etc.) pour catégoriser les gens dans des groupes. Ce processus cognitif permet aux individus de réduire la complexité du monde qui les entoure en créant des catégories claires et distinctes. Une personne prototypique d'une catégorie occupe une position qui maximise les différences entre les membres de deux groupes sociaux et minimise les différences entre les membres de son propre groupe. De ce fait, l'immigré prototypique pourrait être celui qui est arrivé récemment dans son pays d'accueil, qui ne maîtrise pas la langue nationale, qui a une couleur de peau et une culture différente de celle des locaux. Or, si cette description peut correspondre à celle d'une personne qui maximise les différences entre le « groupe » des locaux et celui des immigrés, elle n'est certainement pas celle qui minimise les différences entre les immigrés. En effet, les immigrés sont une population très diverse en termes de pays d'origine, de culture, d'éducation, de statut socio-économique, etc. Pour cette raison, je pense qu'il n'existe pas d'immigré prototypique, mais plutôt un ensemble de groupes d'immigrés qu'il est possible de différencier sur la base de plusieurs critères. Par exemple, les statistiques de l'OFS révèlent des disparités importantes au niveau du type de profession exercé par les immigrés en Suisse. Alors que la majorité (> 50 %) des immigrés d'Allemagne et de France occupent des fonctions de haut statut, une partie non négligeable des immigrés du Portugal et d'Italie (> 20 %) ont des professions dites artisanales (OFS 2011c). Ainsi, l'origine nationale semble être un critère important pour différencier les immigrés entre eux.

Les stéréotypes de chaleur et compétence

Le modèle du contenu du stéréotype MCS (Cuddy et al. 2008) propose que deux dimensions fondamentales, la chaleur et la compétence, sont utilisées pour juger les groupes sociaux. De plus, ce modèle postule que ces dimensions ont des origines socio-structurelles. Dans le cas présent, cela signifie que plus les immigrés sont perçus comme compétitifs pour les ressources des locaux, moins ils sont perçus comme chaleureux. De même, plus les immigrés sont perçus comme ayant un haut statut socio-économique, plus ils sont perçus comme compétents.

En nous basant sur le MCS, nous avons étudié la manière dont les groupes d'immigrés les plus saillant étaient perçus en Suisse (Binggeli et al. 2012). Les résultats obtenus montrent que les immigrés des Balkans, d'Europe de l'Est et de Turquie sont perçus comme peu compétents et peu chaleureux. Les immigrés d'Afrique sont perçus comme peu compétents et assez chaleureux. Les immigrés du Portugal, d'Espagne et d'Italie comme moyennement compétents et très chaleureux. En Suisse alémanique, les immigrés de France sont perçus comme compétents et chaleureux et ceux d'Allemagne comme compétents et peu chaleureux. A l'inverse, en Suisse romande, les immigrés de France sont perçus comme compétents et peu chaleureux alors que ceux d'Allemagne sont perçus comme compétents et chaleureux. Enfin, les Suisses sont perçus par les Suisses comme chaleureux et compétents.

Ces résultats démontrent que les stéréotypes à l'encontre des immigrés varient fortement en fonction de leur origine nationale. Ils

peuvent être négatifs, ambivalents, ou même positifs. Or, selon le MCS, les différents types de stéréotype devraient générer des comportements différenciés à l'égard des groupes. Nous devrions donc nous attendre à ce que les comportements des locaux envers les groupes d'immigrés varient en fonction des stéréotypes associés à leurs origines.

La discrimination à l'embauche

Même si la discrimination au travail a déjà été passablement étudiée tant au niveau individuel (Dovidio & Hebl 2005) qu'organisationnel (Gelfand et al. 2005), l'étude de la discrimination à l'embauche contre les immigrés en est encore à ses prémises (Dietz 2010). Toutefois, les études menées dans plusieurs pays et qui consistent à envoyer aux entreprises des CV similaires, hormis l'origine du candidat, arrivent toutes à la même conclusion: les candidats locaux sont favorisés à l'embauche par rapport aux candidats immigrés (Bertrand & Mullainathan 2004; Cediey & Feroni 2007; Zegers de Beijl 2000). Il est intéressant de constater cependant que tous les immigrés ne sont pas traités de la même manière.

En Suisse, par exemple, Fibbi, Kaya et Piguet (2003) ont montré que si les candidats Portugais étaient évalués de la même manière que les Suisses en Suisse romande, les candidats turcs et des Balkans étaient discriminés par rapport aux candidats Suisses. De même, une étude menée par Krings et Olivares (2007) auprès d'universitaires suisses a montré qu'un candidat albanais du Kosovo avait moins de chance d'être invité à un entretien d'embauche fictif pour un poste dans le domaine bancaire que des candidats espagnols ou suisses. Les résultats de ces deux recherches suggèrent que les immigrés ne sont pas traités

Plus les immigrés sont perçus comme ayant un haut statut socio-économique, plus ils sont perçus comme compétents.

de la même manière à l'embauche en fonction de leur origine.

Dans une expérience que nous avons récemment menée grâce au soutien du FNS (Binggeli et al. 2010), nous avons testé dans quelle mesure les stéréotypes associés à l'origine des immigrés jouaient effectivement un rôle dans une situation de recrutement. Pour ce faire, nous avons sélectionné deux origines associées à un stéréotype bas en chaleur (la France et le Kosovo) et deux origines associées à un stéréotype haut en chaleur (l'Italie et le Nigéria). Lors de l'expérience, des étudiants universitaires de Suisse romande ont joué le rôle d'un recruteur RH et ont évalué la candidature d'une personne, venant d'une des quatre origines sélectionnées, pour un poste d'assistant administratif. Les évaluations ont été réalisées sur la base son CV et de ses performances à un entretien d'embauche fictif. Hormis les modifications relatives au nom et à l'origine du candidat, le contenu du CV et celui de l'entretien étaient strictement les mêmes dans les quatre conditions. Les résultats obtenus révèlent que les candidats immigrés de France et du Kosovo sont significativement moins bien évalués que ceux d'Italie et du Nigeria. Ces résultats démontrent l'importance des stéréotypes à l'encontre des groupes d'immigrés dans la discrimination à l'embauche. Ils suggèrent que les immigrés perçus comme chaleureux dans leur pays d'accueil sont favorisés à l'embauche par rapport aux immigrés perçus comme peu chaleureux. Selon le MCS, ces résultats pourraient s'expliquer par le lien négatif existant entre compétition et chaleur. En d'autres termes, les immigrés perçus comme représentant une menace pour les ressources des locaux (p. ex., en termes de valeurs, d'emplois, etc.) sont perçus comme ayant des mauvaises intentions, ce qui entraîne des comportements de rejets de la part des locaux.

Un phénomène complexe

Le but de cet article était de démontrer que tous les immigrés ne sont pas stéréotypés de la même manière et que ces différences au niveau des stéréotypes sont importantes pour expliquer la discrimination à l'embauche. Nos résultats soutiennent une fois de plus que la discrimination est un phénomène complexe à analyser (Dovidio & Gaertner 2000). Ainsi, même si les immigrés peuvent être évalués de la même manière que les locaux dans certaines conditions, par exemple dans le cas d'entretiens d'embauche structurés (McCarthy et al. 2010), il est risqué d'en conclure qu'il n'y a pas de discrimination. En effet, de précédentes études ont montré que lorsque l'on prenait en compte d'autres facteurs que simplement l'origine des candidats (p. ex., l'accent, le statut du poste visé, les stéréotypes des recruteurs, etc.) les inégalités ressortaient. En somme, il est donc important de comprendre que la discrimination contre les immigrés n'est pas toujours aussi évidente que ce que l'on pourrait croire. Il est souvent nécessaire d'approfondir les investigations pour révéler la complexité sous-jacente aux inégalités de traitement sur le marché du travail.

*Steve Binggeli est doctorant en Management et assistant diplômé au département de Comportement Organisationnel de la faculté des HEC de l'Université de Lausanne.
Steve.Binggeli@unil.ch*

Références

- Bertrand M. & Mullainathan S., « Are Emily and Greg more employable than Lakeisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination », *American Economic Review*, 94, 2004, pp. 991-1031.
- Binggeli S., Krings F. & Grieder M., *Vos origines correspondent-elles aux valeurs de notre entreprise? : L'effet des stéréotypes à l'encontre des immigrés dans la sélection du personnel*, 8^{ème} Congrès International de Psychologie Sociale en Langue Française, Nice, France, 2010.
- Binggeli S., Krings F. & Sczesny S., *Regional Differences in Stereotype Content of Immigrant Groups: The Role of Competition*, unpublished manuscript, University of Lausanne, 2012.
- Cediey E. & Foroni F., *Les discriminations à raison de « l'origine » dans les embauches en France*, BIT, Genève, 2007.
- Cuddy A. J. C., Fiske S. T. & Glick P., « Warmth and competence as universal dimensions of social perception: The stereotype content model and the BIAS map », In: M. P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 40, Academic Press, New York, 2008. pp. 61-149.
- Dietz J., « Introduction to the special issue on employment discrimination against immigrants », *Journal of Managerial Psychology*, 25(2), 2010, pp. 104-112.
- Dovidio J. F. & Gaertner S. L., « Aversive racism and selection decisions: 1989 and 1999 », *Psychological Science*, 11(4), 2000, pp. 315-319.
- Dovidio J. F. & Hebl M. R., « Discrimination at the level of individual: Cognitive and affective factors », In: R. L. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases*, Erlbaum, Mahwah NJ, 2005, pp. 11-35.
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission EEOC, Charge Statistics, Washington D.C., 2011. <http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/charges.cfm>
- Fibbi R., Kaya B. & Piguet E., *Nomen est omen: Quand s'appeler Pierre, Afrim ou Mehmet fait la différence*, Fonds national suisse, Berne / Aarau, 2003.
- Gelfand M. J., Raver J. L., Nishii L. H. & Schneider B., « Discrimination in Organizations: An organizational-level systems perspective », In: R. L. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases*, Erlbaum, Mahwah NJ, 2005, pp. 89-116.
- Organisation internationale pour les migrations OIM, *World Migration Report 2010. The future of migration: Building capacities for change*, Genève, 2010.
- Krings F. & Olivares J., « At the doorstep to employment: Discrimination against immigrants as a function of applicant ethnicity, job type, and raters' prejudice », *International Journal of Psychology*, 42(6), 2007, pp. 406-417.
- McCarthy J. M., Van Iddekinge C. H. & Campion M. A., « Are highly structured job interviews resistant to demographic similarity effects? » *Personnel Psychology*, 63(2), 2010, pp. 325-359.
- Office fédéral de la statistique OFS, *Vie active et rémunération du travail*, Neuchâtel, 2011a.
- Office fédéral de la statistique OFS, *Indicateurs du marché du travail 2011*, Neuchâtel, 2011b.
- Office fédéral de la statistique OFS, *La population étrangère en Suisse*, Neuchâtel, 2011c.
- Turner J. C., Hogg M. A., Oakes P. J., Reicher S. D. & Wetherell M. S., *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*, Blackwell, Oxford, 1987.
- Zegers de Beijl R., *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market. A comparative study of four European countries*, Organisation internationale du Travail OIT, Genève, 2000.

Diskriminierung bei der Anstellung ist abhängig von der Herkunft

Zuwanderer werden bei der Anstellung je nach ihrer Herkunft mehr oder weniger diskriminiert; dies wird von verschiedenen Forschungsarbeiten bestätigt. Das *Stereotype Content Model* (SCM, Cuddy et al. 2008) geht davon aus, dass zur Beurteilung sozialer Gruppen zwei grundlegende Dimensionen, nämlich Wärme und Kompetenz, verwendet werden und dass die Beurteilung aufgrund dieser Dimensionen verschiedene Reaktionen nach sich zieht. Auf dieser Grundlage haben wir die These aufgestellt, dass die unterschiedlichen Stereotypen gegenüber Zuwanderungsgruppen erklären könnten, warum sie bei der Anstellung nicht alle gleich bewertet werden. Um diese Hypothese zu testen, haben wir zwei Studien durchgeführt. In der ersten (Binggeli et al. 2012) haben wir gezeigt, dass die am stärksten vertretenen Zuwanderungsgruppen in der Schweiz unterschiedlichen Stereotypen unterliegen. In der französischen Schweiz werden die Zuwanderer aus dem Balkan, Osteuropa und der Türkei als wenig kompetent und wenig warm beurteilt, die Zuwanderer aus Portugal, Spanien und Italien als mittelmässig kompetent und sehr warm, jene aus Frankreich als kompetent und wenig warm und jene aus Deutschland als kompetent und warm. In der zweiten Studie (Binggeli et al. 2010) wurde nachgewiesen, dass in einer fiktiven Anstellungssituation die Kandidaten, die als warm angesehen wurden (aus Italien und Afrika), besser bewertet wurden als Kandidaten, die als wenig warm wahrgenommen wurden (aus Frankreich und Kosovo).

Gemäss SCM werden die als wenig warm geltenden Gruppen als eine Bedrohung für die Ressourcen der dominanten Gruppe wahrgenommen (z.B. in Bezug auf Werte oder Stellen), was ein stärkeres Abwehrverhalten provoziert. Als Schlussfolgerung ist festzuhalten, dass die Unterschiede der Stereotypen gegenüber den Zuwanderungsgruppen einen Einfluss auf die Chancen haben, eine Stelle zu finden.

Steve Binggeli ist Doktorand in Managementwissenschaft und Assistent am Institut für Organizational Behaviour an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Lausanne. Steve.Binggeli@unil.ch

La discriminazione nelle assunzioni secondo l'origine dei candidati

La ricerca ha dimostrato che, nelle assunzioni, le persone immigrate sono più o meno discriminate in funzione della loro origine. Stando al Modello del contenuto dello stereotipo (MCS; Cuddy et al. 2008) i gruppi sociali sono giudicati secondo due dimensioni fondamentali, il calore e la competenza, e i giudizi fondati su tali dimensioni determinano diversi tipi di comportamento. Sulla base di questo modello, abbiamo ipotizzato che le differenze tra gli stereotipi sui diversi gruppi di immigrati potrebbero spiegare perché nelle procedure di selezione non sono valutati tutti allo stesso modo. Per verificare questa ipotesi, abbiamo realizzato due studi. In uno (Binggeli et al. 2012) abbiamo dimostrato che gli stereotipi attribuiti ai principali gruppi di immigrati presenti in Svizzera sono diversi. Nella Svizzera francese, gli immigrati provenienti dai Balcani, dall'Europa dell'Est e dalla Turchia sono considerati poco competenti e poco calorosi; quelli originari dell'Africa, poco competenti e abbastanza calorosi, quelli giunti dal Portogallo, dalla Spagna e dall'Italia, mediamente competenti e molto calorosi; quelli arrivati dalla Francia, competenti e poco calorosi e quelli venuti dalla Germania, competenti e calorosi. Nell'altro (Binggeli et al. 2010) abbiamo accertato attraverso una situazione di assunzione fittizia che i candidati immigrati considerati calorosi (provenienti dall'Italia e dall'Africa) sono giudicati meglio di quelli considerati poco calorosi (provenienti dalla Francia e dal Kosovo).

Secondo il MCS, i gruppi poco calorosi sono percepiti come una minaccia alle risorse degli indigeni (p.es. ai loro valori o ai loro posti di lavoro), il che genera comportamenti di rifiuto più marcati nei loro confronti. In conclusione, la nostra ricerca dimostra che le differenze tra gli stereotipi riguardanti i diversi gruppi di immigrati possono influire sulle probabilità del singolo di trovare un lavoro.

Steve Binggeli sta svolgendo un dottorato in management e lavora come assistente dottorando al dipartimento Comportamento organizzativo della Scuola di alti studi commerciali dell'Università di Losanna. steve.binggeli@unil.ch



Horacio est manoeuvre, originaire du Kosovo.

La gestion de l'égalité, de la non discrimination et de la diversité

Pascal Tisserant et Stéphane Leymarie

La Gestion de l'égalité, de la non discrimination et de la diversité (GENDD) est une approche intégrative qui permet de sortir du débat « anti diversité ». Elle vise la réduction des inégalités de traitement et la valorisation du respect des différences.

En Europe, la lutte contre le racisme s'effectue aujourd'hui en grande partie à partir de ce qu'il convient d'appeler la terminologie « ENDD », c'est-à-dire le triptyque conceptuel « égalité – non discrimination – diversité », le plus souvent élargi à d'autres critères ou motifs de discrimination, comme le sexe ou encore le handicap. Depuis les années 2000, les directives européennes successives en matière d'égalité de traitement et d'égalité de résultats fixent le cadre de ces actions en matière de lutte contre les discriminations ou de non discrimination (Schönenberger & Fibbi, 2011). Dans le même temps, en partie impulsée par le monde de l'entreprise aux Etats-Unis, la notion de diversité a traversé l'Atlantique en cherchant à s'arrimer au couple « égalité – non discrimination » en formation. En France, où le principe d'égalité structure la République et ses institutions depuis plus de 200 ans, cet arrimage fait débat, notamment en regard de la lutte contre les discriminations ethno-raciales, à la fois dans la sphère économique où la diversité connaît un grand succès, mais également en politique avec l'exemple des « candidats de la diversité », ou encore le souhait du Président Sarkozy en 2008 d'introduire ce terme dans le préambule de la Constitution; une volonté à laquelle la commission présidée par Simone Veil mettra rapidement un terme. Dans cet article, nous allons résumer ce débat français « anti diversité » avant de présenter l'approche intégrative en gestion de l'égalité, de la non discrimination et de la diversité (GENDD) visant la réduction des inégalités de traitement et la valorisation du respect des différences, en France comme en Suisse.

Le débat « anti diversité »

Dans un travail consacré aux effets de l'usage de la diversité pour réduire la discrimination (Tisserant, Bourguignon, Vignocan & Wagner 2011), nous avons relevé cinq principaux arguments « anti diversité » dans la littérature francophone.

- **La diversité est un concept flou, propice à l'opportunisme**: cette notion connaît des variations de sens en fonction de l'intérêt de ses utilisateurs conduisant à une impression de flou, comme le font remarquer Bereni et Jaunait (2009): « la plasticité du terme ne peut qu'attiser la suspicion de l'analyste » (p. 6).
- **La diversité est une forme de relégation du droit**: contrairement à l'égalité ou encore à la non discrimination qui contraignent au respect du droit dans ce domaine, la diversité n'étant pas juridiquement définie, les entreprises l'utilisent comme elles l'entendent, conduisant à affaiblir sa « valeur normative » (Junter et Sénac-Slawinski 2010).
- **La diversité s'accorde difficilement avec l'égalité femmes – hommes**: des auteures comme Laufer (2009) s'interrogent sur le caractère soluble de cette lutte contre les inégalités dans la conception désormais globale de la diversité.
- **La diversité est une euphémisation des discriminations ethno-raciales**: l'ouverture de la diversité à d'autres critères ou motifs que « l'origine, l'ethnie ou la race »¹ permettrait d'atténuer l'importance et les priorités à accorder pour réduire ces inégalités (Doytecheva 2010).
- **La diversité renforcerait les discriminations**: des auteurs comme Soum et Geisser (2009) imaginent que l'enthousiasme à l'égard de la diversité, en particulier la diversité culturelle, contribue à augmenter la visibilité ainsi donnée à certains groupes

cibles et contribuerait à renforcer la discrimination à l'échelle de la société.

Les premières expériences psycho-sociales réalisées en vue de clarifier ce débat (Tisserant et al. 2011) relativisent ce discours « anti diversité » en démontrant un effet bénéfique de la norme diversité, à certaines conditions, sur la réduction des discriminations. Dans cette perspective, la diversité constitue une notion à associer au couple « égalité – non discrimination », comme le propose la GENDD.

L'approche intégrative de la GENDD

La Gestion de l'égalité, de la non discrimination et de la diversité (GENDD) est une approche intégrative (théorique et pratique, multi-critères ou -motifs, multidisciplinaire, pluri-contextuelle et internationale) et adaptée aux situations, pour un usage stratégique des expressions « égalité », « non discrimination » et « diversité », ayant pour objectif la réduction des inégalités de traitement et la valorisation du respect des différences.

La GENDD est à la fois théorique et pratique car cette approche concerne aussi bien les chercheurs que les praticiens. Le nombre croissant de publications ou de colloques consacrés à l'égalité et/ou la (non) discrimination et /ou la diversité, illustre cet enthousiasme, même si les formations à ce sujet restent fébriles (Leymarie et Tisserant 2012). Les praticiens en charge de ces questions se développent également et le nombre de consultants ou d'organismes de conseil dans ce domaine ne cesse de croître, passant parfois d'une expertise en management interculturel ou international, au management de la diversité intégrant l'égalité femmes – hommes ou encore la gestion des âges.

La GENDD défend la non hiérarchie des critères ou motifs de discrimination.

La GENDD est multi-critères ou multi-motifs. La notion d'égalité désigne plus particulièrement des rapports de sexes (ou de genres) alors que la diversité reste souvent associée à « l'origine, l'ethnie ou la race » mais la GENDD défend la non hiérarchie des critères ou motifs de discrimination retenus. L'éventualité du caractère soluble d'un critère (Laufer 2009) ou de l'euphémisation de sa prise en compte (Doytecheva 2010) reste une préoccupation mais c'est avant tout le caractère stratégique de cet usage qui est utilisé dans la pratique en GENDD. En effet, dans des milieux plus rétifs à certains critères – par exemple l'origine dans l'accès à l'emploi qui pose un problème de mesure en management de la diversité compte tenu du problème des statistiques dites ethniques (Héran 2010) –, d'autres critères peuvent au départ être privilégiés et assurer un effet de levier permettant par la suite d'intégrer la problématique des discriminations liées à l'origine.

La GENDD est multidisciplinaire et intègre les différents usages de la terminologie ENDD qui varient d'une discipline à l'autre. La sociologie ou encore les sciences politiques articulent assez bien les trois notions, parfois de façon critique comme nous l'avons vu précédemment. Le Droit retient uniquement les notions d'égalité et de non discrimination, comme l'économie qui s'intéresse surtout aux inégalités sociales ou encore au coût des discriminations. De son côté la notion de diversité retient avant tout l'attention des gestionnaires, alors que les psychologues sociaux étudient depuis une cinquantaine d'années le processus de discrimination. L'approche conjointe de ces usages disciplinaires ouvre de nouvelles perspectives de recherche et rend plus efficace les interventions sur le terrain.

La GENDD est pluri-contextuelle. Le terme de gestion, souvent associé aux entreprises, ne s'adresse pas uniquement à celles-ci. En effet, cette approche intègre à la fois les réflexions et les actions qui sont menées dans différents contextes professionnels où l'usage de la thématique ENDD varie également. Dans l'objectif de réduire les inégalités de traitement, les entreprises privilégient la notion de diversité mais l'école, comme les collectivités locales, préfèrent l'égalité alors que les ONG, ou encore les associations, insistent plus souvent sur les discriminations.

La GENDD est internationale. La volonté de réduire les inégalités de traitement et la valorisation du respect des différences est un objectif commun à la plupart des pays au monde (Klarsfeld 2011). Cependant, la mise en œuvre de cet objectif est soumise à de fortes variations juridiques et culturelles, y compris au sein de l'Union européenne. En France, par exemple, certains organismes comme la HALDE² (ou le Défenseur des Droits³ depuis quelques mois) cherchent délibérément à éviter la notion de diversité. En revanche, ce n'est pas le cas de la Haute autorité fédérale de lutte contre les discriminations en Allemagne qui fait la promotion de la diversité sur la page d'accueil de son site Internet: «Vielfalt statt Einfalt»⁴.

Au regard des variations de l'usage des termes «égalité, non discrimination et diversité», la GENDD propose un cadre commun de réflexion et d'actions cherchant à réduire les inégalités de traitement et à valoriser le respect des différences. Cet usage stratégique permet de dépasser les freins liés à des habitudes de langage de certains contextes, tout en s'adaptant aux spécificités des situations. Elle paraît particulièrement bien adaptée à la

lutte contre le racisme et toutes les formes de discriminations ethno-raciales dont l'importance est régulièrement soulignée par les différents organismes nationaux et internationaux qui réalisent des statistiques à ce sujet.

Les entreprises privilégient la notion de diversité

Le fait que ces inégalités ou ces différences soient moins prises en compte dans les politiques diversité des entreprises par rapport à d'autres critères, comme le sexe ou le handicap par exemple, ou encore le fait qu'elles soient régulièrement l'objet d'enjeux électoraux importants dans de nombreux pays conduisant des partis politiques à stigmatiser certains groupes de la société sur la base de leur origine, font que le caractère intégratif de la GENDD offre un cadre de réflexion et d'action propice à la réduction des inégalités et à la valorisation du respect à l'égard de ces différences.

Pascal Tisserant et Stéphane Leymarie sont maîtres de conférences à l'Université de Lorraine à Metz (France), le premier en psychologie sociale, le second en sciences de gestion. Ils sont responsables du Diplôme d'Université en Gestion de l'égalité, de la non discrimination et de la diversité, en France et au Luxembourg. pascal.tisserant@univ-lorraine.fr; leymarie@univ-metz.fr

¹ Termes utilisés dans le droit français.

² Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, créée par une loi de 2004 et dissoute en 2011 pour confier ses missions au Défenseur des droits.

³ <http://defenseurdesdroits.fr/>

⁴ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html

Références

Laure Bereni, Alexandre Jaunait, « Usages de la diversité », *Raisons politiques*, 35, 2009

Milena Doytcheva, « Réinterprétations et usages sélectifs de la diversité dans les politiques des entreprises », *Raisons politiques*, 35, 2009.

François Héran, « Inégalités et discriminations Pour un usage critique et responsable de l'outil statistique », In: *Rapport du COMEDD remis au commissaire à la diversité et à l'égalité des chances*, Paris, 2010.

Annie Junter, Réjane Sénac-Slawinski, « La diversité: sans droit ni obligation », *Revue de l'OFCE*, 114, 2010.

Alain Klarsfeld, (Ed.), « *International Handbook on Diversity Management at Work: Country Perspectives on Diversity and Equal Treatment* », Cheltenham, UK, Edward Elgar Publishing, 2010.

Jacqueline Laufer, « L'Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité? », *Travail, genre et sociétés*, 1, 2009.

Stéphane Leymarie, Pascal Tisserant, Sébastien Arcand, « Former à la gestion de la diversité dans l'enseignement supérieur ». In: Benoît Raveleau et Farid Ben Hassel (Eds.), « *Professionnalisation de la fonction RH: nouveaux enjeux et nouvelles perspectives* ». Québec, Presses Universitaires de Laval, 2012.

El Yamine Soum, Vincent Geisser, « La diversité made in France: une avancée démocratique en trompe-l'œil », *Revue internationale et stratégique*, 73, 2009.

Silvia Schoenenberger, Rosita Fibbi, *Lutte contre les discriminations à l'embauche: les mesures volontaires mises en œuvre par les employeurs en Suisse*, Confédération Suisse: service de lutte contre le racisme et bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées, Berne, 2011.

Pascal Tisserant, David Bourguignon, Clarisse Vignocan, Anne Lorraine Wagner, « L'usage de la diversité peut-il réduire la discrimination? » In: *Actes du colloque international « Diversité et innovation en milieux socioprofessionnels »*, Clermont Ferrand, 2011.

Gleichstellung, Nichtdiskriminierung, Vielfalt

Management von Gleichstellung, Nichtdiskriminierung und Vielfalt (*Gestion de l'égalité, de la non discrimination et de la diversité GENDD*) ist ein integrativer Ansatz, der aus der «Anti-Vielfalt»-Diskussion herausführen soll mit dem Ziel, Ungleichbehandlungen zu verringern und dem Respekt der Unterschiede mehr Gewicht zu verleihen. Fünf wesentliche «Anti-Vielfalt»-Argumente werden in der frankophonen Literatur thematisiert: Vielfalt ist ein schwammiges Konzept, das zu Opportunismus führt (Bereni und Jaunait 2009); Vielfalt ist eine Form der Herabstufung des Rechts (Junter und Sénac-Slawinski 2010); Vielfalt ist schwer in Einklang zu bringen mit der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Laufer 2009); Vielfalt ist eine Beschönigung ethnisch-rassischer Diskriminierung (Doytecheva 2010); Vielfalt kann Diskriminierungen verstärken (Soum und Geisser 2009). Die ersten psychosozialen Experimente, die zur Klärung der Debatte durchgeführt worden sind (Tisserant et al. 2011), relativieren den «Anti-Vielfalt»-Diskurs und belegen, dass unter bestimmten Voraussetzungen die Norm «Vielfalt» eine positive Wirkung auf die Verminderung von Diskriminierungen hat. Unter diesem Gesichtspunkt bildet «Vielfalt» ein Konzept, das mit dem Begriffspaar «Gleichberechtigung – Nichtdiskriminierung» assoziiert werden muss.

GENDD ist theoretisch und praktisch ausgerichtet und betrifft sowohl die Forschung als auch die Praxis. Die steigende Zahl von Publikationen und Kongressen zum Thema Gleichberechtigung und/oder «(Nicht-)Vielfalt» veranschaulicht diesen Enthusiasmus. GENDD tritt für eine Nichthierarchisierung der Kriterien und Motive für Diskriminierung ein und bedeutet «viele Kriterien» oder «viele Motive», ist interdisziplinär und international ausgerichtet. Angesichts der vielfältigen Verwendung der Begriffe «Gleichberechtigung, Nichtdiskriminierung und Vielfalt» bietet GENDD einen gemeinsamen Reflexions- und Handlungsrahmen.

Pascal Tisserant und Stéphane Leymarie sind Dozenten an der Universität Lothringen in Metz (Frankreich), Tisserant in Sozialpsychologie, Leymarie in Betriebswissenschaft. Sie sind zuständig für das Universitätsdiplom für Gleichstellung, Nichtdiskriminierung und Vielfalt in Frankreich und in Luxemburg.
pascal.tisserant@univ-lorraine.fr; leymarie@univ-metz.fr

Gestire l'uguaglianza, la non discriminazione e la diversità

La GENDD (dal francese *Gestion de l'égalité, de la non discrimination et de la diversité*) è un approccio integrativo che consente di andare oltre il dibattito «anti-diversità». Il suo obiettivo è ridurre le disparità di trattamento e valorizzare il rispetto delle differenze. Nella letteratura francofona i principali argomenti «anti-diversità» sono essenzialmente cinque: la diversità è un concetto vago che favorisce l'opportunismo (Bereni e Jaunait 2009); la diversità è una forma di relegazione del diritto (Junter e Sénac-Slawinski 2010); la diversità difficilmente si concilia con la parità dei sessi (Laufer 2009); la diversità è un'eufemizzazione delle discriminazioni etnico-razziali (Doytecheva 2010); la diversità rafforza le discriminazioni (Soum e Geisser 2009). I primi esperimenti psicosociali realizzati per fare chiarezza in questo dibattito (Tisserant et al. 2011) relativizzano il discorso «anti-diversità» mostrando come, a determinate condizioni, lo standard Diversità favorisca la diminuzione delle discriminazioni. Da questo punto di vista, la diversità costituisce un elemento da associare alla coppia «uguaglianza – non discriminazione».

Teorico e pratico allo stesso tempo, la GENDD suscita l'interesse sia dei ricercatori sia degli operatori sul terreno, come attesta il numero crescente di pubblicazioni e convegni dedicati all'uguaglianza e/o alla (non) discriminazione e/o alla diversità. In quanto fautrice della non gerarchia dei criteri o motivi di discriminazione, la GENDD si profila anche come un approccio multicriteri o multimotivi, oltre che multidisciplinare, multicontestuale e internazionale. Riguardo alle varianti d'uso dei termini uguaglianza, non discriminazione e diversità, la GENDD propone un quadro di riflessione e di azioni comune.

Pascal Tisserant e Stéphane Leymarie sono «maître de conférences» all'Università Paul Verlaine di Metz (Francia), il primo in psicologia sociale e il secondo in scienze gestionali, e sono responsabili del «Diplôme d'Université en Gestion de l'égalité, de la non discrimination et de la diversité» in Francia e Lussemburgo.
pascal.tisserant@univ-lorraine.fr; leymarie@univ-metz.fr

«Es braucht einen langen Atem und ein bisschen Glück»

Thomas Bürgisser

Seit 2008 gibt es bei den Solothurner Spitälern soH eine Beauftragte Integration als Ansprechperson für Rassismus und Diskriminierung. Stelleninhaberin Nadia Di Bernardo Leimgruber hat das Projekt initiiert und versucht seit Jahren, Mitarbeitende und Patientinnen und Patienten für die Thematik zu sensibilisieren.

TANGRAM: Frau Di Bernardo, sind Sie mit Ihrer Arbeit erfolgreich?

Klar (*lacht*). Ich sage das so bestimmt, weil ich es weiss. Erst letztes Jahr haben wir zusammen mit dem Schweizerischen Roten Kreuz SRK und mit Unterstützung der Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB eine Good-Practice-Analyse zu zehn Jahren Integrationsarbeit durchgeführt und unsere Massnahmen geprüft. Praktisch alle wurden nachhaltig umgesetzt.¹

Können Sie konkrete Beispiele nennen?

Ein Teilprojekt war beispielsweise «Deutsch mit Schwung», ein über den kantonalen Integrationskredit finanzierter, arbeitsplatzspezifischer Deutschkurs für fremdsprachige Mitarbeitende vor allem aus den Betrieben (Hauswirtschaft, Wäscherei, Gastronomie usw.). 2010/11 erhielten erstmals Kursteilnehmer ein eidgenössisches Zertifikat, von denen einige nun innerhalb ihrer Equipen neue Aufträge übernehmen und befördert werden konnten. Ausserdem konnten wir die Anerkennung von Chancengleichheit und eine Nulltoleranz gegenüber Rassismus und Diskriminierung im Strategiepapier der soH als feste Punkte verankern.

Was sind in Bezug auf Diskriminierung denn die Besonderheiten des Arbeitsorts Spital?

Krankheit und Tod sind sensible Bereiche, wo viel emotionaler und auch körperlicher Stress dabei ist. Oft hören wir, dass vor allem in hektischen Situationen – im Operationssaal, auf dem Notfall – den Leuten etwas «herausrutscht». Wir haben im Gesundheitswesen zahlreiche Rotationen und sehr viele Bewerbungen kommen aus dem Ausland. Auch im Haus- und Reinigungsdienst haben wir einen Migrationsanteil von über 80 Prozent. Hier kommt es zu unterschiedlichen Arten von Diskriminierung. Einige Patienten beklagen sich darüber, dass nur noch Hochdeutsch gesprochen wird. Auch gibt es fremdsprachige Patienten, die sich auf Grund sprachlicher Missverständnisse nicht ernst genommen fühlen, die sich nicht äussern können, weil man keinen Dolmetscher bezieht, obwohl man dies könnte. Das Spital ist ein enorm breit gefächertes Arbeitsort: Hier arbeiten Akademiker neben Leuten mit we-

niger guter Ausbildung ganz eng zusammen, und jedes einzelne Glied muss funktionieren, damit man Erfolg hat.

Sie hatten damals die Initiative für das Projekt ergriffen. Wie nahm alles seinen Anfang?

Ich habe durch meine italienischen Eltern selber einen Migrationshintergrund, was mich wohl ursprünglich zur Auseinandersetzung mit dem Thema motiviert hat. Ich arbeitete als diplomierte Pflegefachfrau am Kantonsspital Olten KSO und habe mich im Rahmen meiner Abschlussarbeit für eine höhere Fachausbildung mit der Frage beschäftigt, was Pflegenden als Hürde im Umgang mit Migrantinnen und Migranten sehen. Damals stand vor allem das Sprachliche im Vordergrund. 2001 stellten wir erste Überlegungen für ein Übersetzungskonzept an, das wir in den folgenden zwei

Zehn Jahre Erfahrung haben uns gelehrt, dass das «Commitment» der Betriebsleitung ein ganz zentraler Faktor ist.

Jahren umsetzten. Ich war damals immer noch als Pflegende tätig und arbeitete nebenbei an dem Konzept. Mit der Gründung der soH als Betreiberin der öffentlich-rechtlichen Spitäler im Kanton (2006) hat man sich überlegt, diese Massnahmen an allen Standorten durchzusetzen. 2007 haben wir zusammen mit dem SRK und mit Unterstützung der FRB einerseits eine Ist-Analyse der Situation am KSO erarbeitet und andererseits Empfehlungen für Massnahmen verfasst, die als Handbuch publiziert wurden.²

Wie gingen Ihre Vorgesetzten darauf ein?

Sie waren sofort einverstanden und haben mich unterstützt, auch indem sie das Thema in ihren Gremien und Organen selbst immer wieder subtil einbrachten. Zehn Jahre Erfahrung haben uns gelehrt, dass das «Commitment» der Betriebsleitung ein ganz zentraler Faktor ist. Ohne diese Bereitschaft geht es nicht; das hat sich auch gezeigt, als wir 2010 versucht hatten, an einem anderen Standort des soH, dem Bürgerspital Solothurn, eine Ist-Analyse wie 2007 im KSO durchzuführen.

Was ist passiert?

Wir sind auf Widerstand und Ängste gestossen. Wir verfügten über keinerlei Ansprechpersonen, das Führungsgremium war äusserst skeptisch und es fehlte an Sensibilisierung für das Thema. Wir waren uns einig, dass wir das Projekt so nicht durchführen konnten. Heute hat das Bürgerspital einen neuen Direktor, den wir sofort ins Boot holen konnten und der uns unterstützt. Wir haben neu das Projekt «Sape-re e salute» lanciert, eine öffentliche Vortragsreihe für Patienten aus der Migrationsbevölkerung, bei der italienischsprachige Ärzte versuchen, gesundheitsrelevante Informationen zu vermitteln. Erstmals konnten wir auch

Ärzte aus dem Bürgerspital für die Teilnahme gewinnen. Da sich die Veranstaltungen grosser Beliebtheit erfreuen, hat es nun bei vielen «Klick» gemacht; sie haben gemerkt, dass unsere Massnahmen wirklich etwas bringen.

Was ist Ihr Erfolgsrezept?

Es braucht einen langen Atem und ein bisschen Glück. Innerhalb des Betriebs braucht es Identifikationsfiguren, die über einen langen Zeitraum hinweg enorm viel Beziehungs- und Sensibilisierungsarbeit leisten. Es ist wichtig, dass das Thema mit einem Gesicht innerhalb der Institution verknüpft werden kann. Unser Projekt kam nicht auf Grund von bestehenden Missständen zustande. Die soH wollte als Vorbild für andere Institutionen vorgehen, und darauf bin ich stolz. Unser Beispiel soll auch anderen den Mut geben, das Thema Rassismus und Diskriminierung aufzugreifen, auch wenn sie das Gefühl haben, das komme in ihrem Betrieb nicht vor.

Wo sehen Sie noch Handlungsbedarf?

Im Rahmen des vom Bundesamt für Gesundheit BAG unterstützten Projekts *Migrant Friendly Hospitals* möchten wir zusammen mit dem Kantonsspital Aarau und mit Unterstützung des SRK die Sensibilisierungsmodule für Weiterbildungen von Führungspersonen und Mitarbeitern, die wir regelmässig durchführen, optimieren.³ Wir möchten das Thema «Chancengleichheit und Integration» in bereits bestehende Weiterbildungsgefässe am Spital einfliessen lassen, da wir gemerkt haben, dass diese homöopathischen Dosen wichtiger sind als ganztägige themenspezifische Kurse, für die letztendlich doch niemand Zeit hat.

Es ist wichtig, dass
das Thema mit einem
Gesicht innerhalb der
Institution verknüpft
werden kann.

«Chancengleichheit und Integration»? Ich dachte der Projektname sei «Rassismus und Diskriminierung» ...

(Lacht) Bei Projektbeginn wollten wir provokativ sein, Missstände anprangern und das Problem beim Namen nennen. Mit der Zeit haben wir gemerkt: Über die Hintertüre kommt man auch zum Ziel. Es bringt nichts, mit der Tür ins Haus zu fallen, sonst geht den Leuten der Laden runter. Ich glaube, man muss ein wenig spielen mit diesen Begriffen – was dahintersteht, ist letztlich immer dasselbe.

Thomas Bürgisser arbeitet als Historiker und Journalist in Zürich, Bern und Basel. thomas.buergisser@gmx.ch

¹ Eine Zusammenfassung der Studie findet sich auf www.transkulturelle-kompetenz.ch. Es ist eine Publikation als Handbuch geplant.

² Anne Kilcher; Nadia Di Bernardo Leimgruber, Rassistische Diskriminierung im Spital verhindern. Ein Handbuch für Institutionen des Gesundheitswesens, Schweizerische Gesellschaft für Gesundheitspolitik (SGGP), Zürich, 2008.

³ Informationen zu Migrant Friendly Hospitals finden sich unter www.bag.admin.ch und www.hplus.ch.

«Il faut de la patience et un peu de chance»

Depuis 2008, une «déléguée à l'intégration» fait office d'interlocutrice pour les affaires relevant du racisme et de la discrimination dans les hôpitaux soleurois. Nadia Di Bernardo Leimgruber est à l'origine de ce projet et occupe actuellement ce poste. Elle tente depuis des années déjà de sensibiliser le personnel ainsi que les patientes et les patients à cette problématique. Interviewée, elle affirme que son travail est couronné de succès, comme le confirme une analyse des bonnes pratiques. Elle évoque, à titre d'exemple, le sous-projet *Deutsch mit Schwung*, un cours d'allemand proposé aux personnes employées de langue étrangère, adapté au contexte professionnel des soins hospitaliers. Participantes et participants ont décroché pour la première fois en 2010/11 un certificat fédéral; une partie d'entre eux ont pris de nouvelles missions au sein de leur équipe ou ont reçu une promotion. De plus, la reconnaissance de l'égalité des chances et la tolérance zéro à l'égard du racisme et de la discrimination ont pu être ancrées dans la charte des hôpitaux soleurois. Madame Di Bernardo Leimgruber considère l'engagement de la direction comme le facteur de réussite déterminant du travail d'intégration au sein de l'établissement. Elle affirme encore que l'entreprise doit pouvoir compter sur des personnalités auxquelles on puisse s'identifier et qui s'engagent sur une longue période à nouer des relations et à sensibiliser leur entourage. Elle souligne à quel point il est important de pouvoir associer ce thème à un visage dans l'institution. Madame Di Bernardo Leimgruber juge néanmoins qu'il y a lieu d'améliorer le travail de sensibilisation et de l'ancrer dans le cadre des formations continues offertes aux cadres et aux collaborateurs.

Thomas Bürgisser est historien et journaliste à Zurich, Berne et Bâle. thomas.buergisser@gmx.ch

«Ci vuole molta pazienza e un pizzico di fortuna»

Dal 2008, presso l'ente ospedaliero solettese soH è attiva una delegata all'integrazione che funge da interlocutrice per le questioni di razzismo e discriminazione. La titolare del posto nonché artefice del progetto, Nadia Di Bernardo Leimgruber, si adopera da anni per sensibilizzare i collaboratori e i pazienti dei nosocomi del Cantone di Soletta su questo tema. Intervistata da Tangram, la signora Di Bernardo Leimgruber – confortata dalle conclusioni di un'analisi di good practice – si dichiara soddisfatta dei risultati del proprio lavoro e cita ad esempio il sottoprogetto *Deutsch mit Schwung*, un corso di tedesco specifico per determinate professioni destinato ai collaboratori di madre lingua straniera: il conseguimento di un certificato federale (la prima volta nel 2011) ha consentito ad alcuni partecipanti di assumere nuovi compiti e di ottenere una promozione all'interno della propria équipe. Un altro importante obiettivo raggiunto è l'inserimento tra i principi cardine del documento strategico di soH del riconoscimento delle pari opportunità e della tolleranza zero nei confronti del razzismo e della discriminazione. Secondo la signora Di Bernardo Leimgruber, il successo dell'attività di integrazione all'interno dell'ente ospedaliero è legato a doppio filo all'impegno della direzione. Inoltre, occorrono figure di identificazione che da tempo svolgono un lavoro relazionale e di sensibilizzazione, affinché all'interno dell'istituzione il tema possa essere associato a un volto. La delegata all'integrazione, infine, individua un potenziale di ottimizzazione dell'attività nel radicamento del lavoro di sensibilizzazione nella formazione continua per quadri e collaboratori.

Thomas Bürgisser lavora come storico e giornalista a Zurigo, Berna e Basilea. thomas.buergisser@gmx.ch



Banoo stammt von den Philippinen und ist Zahnärztin.

Mesures prises par les entreprises pour lutter contre la discrimination

Sabine von der Weid

A Genève, certains employeurs ont testé le CV anonyme et le secteur du bâtiment a pris des mesures pour assurer la bonne intégration de ses employés, qui viennent de plus de 70 pays différents. Le sentiment qui domine cependant, est qu'il n'y pas de véritable problème de discrimination liée à l'origine.

L'interdiction de discriminer figure dans la Constitution fédérale et dans différents textes légaux, comme la loi sur l'égalité, le Code des obligations ou celui de procédure civile fédérale. Si la discrimination liée au sexe ou au salaire par exemple est facilement détectable, il n'en va pas de même en ce qui concerne la discrimination liée à l'origine. D'abord parce qu'elle n'est pas toujours objectivement évidente. Ensuite parce que la discrimination liée à l'origine n'a, jusqu'à ce jour, pas suscité de larges débats dans notre pays; elle n'a pas davantage fait l'objet de statistiques élaborées.

Cette forme de discrimination existe-t-elle dans les relations de travail? Rappelons d'abord que, selon le droit suisse, les employeurs sont libres d'engager qui ils veulent. Ils orienteront évidemment toujours leurs recherches de façon à s'entourer des personnes les plus idoines pour les postes à repourvoir car ils entendent en priorité garantir la pérennité de leurs entreprises. Pour y parvenir, ils savent qu'ils doivent créer des conditions de travail aptes à motiver et satisfaire leurs collaborateurs. Ils disposent pour ce faire d'une large marge de manœuvre pour autant qu'ils ne recourent pas à l'arbitraire. Ils doivent ainsi se conformer au droit et ne sont pas autorisés à pratiquer la discrimination, que celle-ci soit liée au sexe, au salaire, à l'âge, à la situation sociale, au mode de vie, à la religion, à la santé ou à l'origine. Il peut arriver qu'une entreprise hésite à engager une personne âgée, invalide ou de provenance étrangère, pour des raisons tout à fait objectives.

Charte suisse de la diversité en entreprise

Dans la plupart des cas, les entreprises connaissent leurs obligations en matière d'égalité. La plupart d'entre elles ont, selon leur taille, élaboré des directives internes, interdisant tout recours à des mesures discriminatoires. Mais lorsqu'il s'agit de petites structures, les employeurs, souvent par manque de connaissance, occultent cet aspect ou font preuve de discrimination de façon tout à fait inconsciente.

Pour y remédier, une «Charte suisse de la diversité en entreprise» a été élaborée par une Association du même nom dont le siège est à Lausanne. Elle ne déploie aucun effet juridique ou contraignant mais entend mettre l'accent sur les valeurs et les obligations légales de l'employeur. Cette charte (www.charte-diversite.ch) a pour objectif de contribuer à améliorer la performance et la compétitivité, mais aussi et surtout à créer un climat de tolérance. Elle considère que «permettre le pluralisme et faciliter la diversité au travers des recrutements, de la gestion des carrières et dans toute relation de travail est un facteur de progrès pour l'entreprise».

CV anonyme

En outre, une expérience, initiée par le Bureau de l'intégration du canton de Genève, a été réalisée en 2006 auprès de trois employeurs (SIG, Migros Genève, commune de Vernier) dans le cadre du recrutement sur la base de curriculum vitae anonymes, sur lesquels on a préalablement masqué le nom, l'âge, le sexe et la nationalité des candidats. Sur 22 places proposées, le test a permis l'engagement de quatre personnes qui auraient pu être discriminées; à savoir deux femmes recrutées pour des postes techniques et deux hommes d'un certain âge. Si cette expérience a permis de sensibiliser les recruteurs sur les avantages

d'un tel procédé, certains n'entendent pas poursuivre dans cette voie, parce qu'elle entraîne trop de complications administratives; d'autres, en revanche, vont continuer à en examiner les effets. Il faut savoir qu'en France, le curriculum vitae anonyme a été adopté par le Parlement en 2006 pour toutes les entreprises composées de plus de 50 collaborateurs, mais le décret d'application n'a jamais été publié. De ce fait, les entreprises n'ont aucune obligation et celles qui pratiquent la démarche le font à titre volontaire. Cette question devrait toutefois refaire surface car le parti socialiste a inscrit la généralisation du curriculum vitae anonyme dans son programme électoral.

Le secteur du bâtiment

Une enquête réalisée auprès de plusieurs entreprises domiciliées dans le canton de Genève a montré que peu d'entre elles ont pris des mesures concernant l'intégration des étrangers; à l'exception toutefois du secteur du bâtiment qui regroupe essentiellement des travailleurs étrangers, qu'il s'agisse du personnel d'exploitation (plus de 70 nationalités sur les chantiers genevois) ou du personnel d'encadrement, dans lequel de gros efforts d'intégration sont entrepris, soit paritairement soit au niveau des associations, par le biais de cours de français, de cours d'appui, de sécurité au travail ainsi que par des dispositifs de formation pour adultes qui sont souvent donnés en plusieurs langues. Il n'y a cependant pas de directives précises, ni de sensibilisation. Il s'agit plutôt d'une pratique habituelle.

Un problème inexistant ou ignoré ?

On observe que Genève est le canton suisse où la proportion d'étrangers parmi la population résidente est la plus importante. Or, force est de constater que l'Union des associations patronales genevoises n'a pour ainsi dire jamais été saisie de ce problème en tant qu'association d'employeurs et qu'il ne semble à

l'évidence pas s'agir d'un thème récurrent. On peut dès lors avoir le sentiment qu'il n'existe pas dans notre canton un réel problème de discrimination liée à l'origine. Cela provient-il du fait qu'il y a d'autres obstacles présentant une priorité plus grande ? Ou du fait que nous vivons dans un pays très ouvert sur le monde ? Dans un pays où la sélection s'opère sur les compétences, compétences qui peuvent précisément découler de la diversité de l'origine ? Dans un pays où les employeurs estiment qu'une telle ouverture au monde ne pourra que contribuer au développement de leur entreprise ? Difficile en l'état d'apporter une réponse précise.

En conclusion, si une réelle évolution a eu lieu dans notre pays concernant la lutte contre la discrimination touchant aux salaires ou au sexe, celle relative à la nationalité reste plus timorée; peut-être parce qu'elle est plus difficilement décelable. Peut-être parce qu'il n'existe aucune statistique. Mais surtout sans doute aussi parce que la Suisse est un État très complexe, de par sa structure et ses différences. Le fait que les citoyens ne parlent pas tous la même langue, habitent pour certains dans de grandes agglomérations, pour d'autres dans des régions montagneuses, bénéficient d'une culture diversifiée, explique sans doute en partie la rareté de cas de discrimination liée à l'origine et l'absence de directives précises émanant des entreprises.

*Sabine von der Weid est Secrétaire permanente de l'Union des Associations patronales genevoises.
Sabine.von-der-weid@fer-ge.ch*

Massnahmen der Unternehmen zur Bekämpfung von Diskriminierung

Diskriminierung aufgrund der Herkunft ist nicht einfach zu erkennen und kann auch nicht immer objektiv beurteilt werden. Das Thema wird in der Schweiz nicht auf breiter Ebene diskutiert und erscheint in keiner umfassenden Statistik. Dadurch entsteht der Eindruck, dass in dieser Beziehung keine eigentlichen Probleme vorhanden sind. Nach schweizerischem Recht sind die Arbeitgeber bei der Wahl ihrer Mitarbeitenden frei. Selbstverständlich werden sie ihre Personalsuche stets so ausrichten, dass sie Leute finden, die für die freie Stelle am besten geeignet sind, denn in erster Linie geht es ihnen darum, das Fortbestehen ihres Unternehmens sicherzustellen. Ein diskriminierendes oder willkürliches Vorgehen ist ihnen dabei hingegen nicht gestattet.

Die «Schweizerische Diversity-Charta für Vielfalt in Unternehmen» wurde vom gleichnamigen Verein mit Sitz in Lausanne ausgearbeitet. Sie hat keine rechtlich verbindliche oder verpflichtende Wirkung, sondern legt den Schwerpunkt auf die Werte und gesetzlichen Verpflichtungen der Arbeitgeber. Die Charta (www.charte-diversite.ch) soll zu einer Verbesserung der Leistung und der Wettbewerbsfähigkeit beitragen, aber vor allem auch ein Klima der Toleranz schaffen. In Genf haben einige Arbeitgeber (SIG, Migros Genf, Gemeinde Vernier) den anonymisierten Lebenslauf getestet. Die lokale Baubranche hat Massnahmen für eine gute Integration ihrer Arbeitnehmer ergriffen, die aus insgesamt über 70 verschiedenen Ländern stammen.

Genf ist der Schweizer Kanton mit dem höchsten Anteil an ausländischer Wohnbevölkerung. Es kann also davon ausgegangen werden, dass dem Genfer Arbeitgeberverband bisher keine Fälle von Diskriminierung gemeldet worden sind und dass es offensichtlich ein Thema ist, das hier nicht häufig zur Diskussion steht.

*Sabine von der Weid ist Generalsekretärin des Genfer Arbeitgeberverbands.
Sabine.von-der-weid@fer-ge.ch*

Misure adottate dalle imprese per combattere la discriminazione

La discriminazione legata all'origine di una persona non è né facile da individuare né sempre oggettivamente evidente. In Svizzera, questo tema non suscita ampi dibattiti e non esistono statistiche circostanziate al riguardo. In generale, si ha l'impressione che agli occhi dei più il problema non esista. Secondo il diritto svizzero, i datori di lavoro sono liberi di assumere chi vogliono. Ovviamente, la loro ricerca di personale è sempre orientata a reclutare le persone più adatte a occupare i posti messi a concorso: dopo tutto, il loro obiettivo prioritario è quello di garantire il futuro della loro impresa. Questo, tuttavia, non li autorizza né a praticare la discriminazione né a prendere decisioni arbitrarie.

La Carta svizzera della diversità nelle aziende (www.charte-diversite.ch), elaborata dall'omonima associazione con sede a Losanna, non ha alcun effetto giuridico vincolante, ma intende porre l'accento sui valori e gli obblighi legali del datore di lavoro. Il suo obiettivo è quello di contribuire a migliorare il rendimento e la competitività, ma anche e soprattutto a creare un clima di tolleranza. A Ginevra, alcuni datori di lavoro (SIG, Migros, Comune di Verbier) hanno sperimentato il curriculum vitae anonimo e il settore edilizio ha adottato una serie di misure per agevolare l'integrazione dei propri lavoratori, provenienti da oltre 70 Paesi.

Benché Ginevra sia il Cantone svizzero con la maggiore percentuale di stranieri rispetto alla popolazione residente, l'Unione padronale ginevrina non è praticamente mai stata toccata da questo problema che, di tutta evidenza, non sembra essere un tema ricorrente.

Sabine von der Weid è segretaria permanente dell'Unione padronale ginevrina. Sabine.von-der-weid@fer-ge.ch

L'intégration des immigrés et de leurs enfants sur le marché de travail

Thomas Liebig¹

En Suisse, l'intégration des immigrés sur le marché du travail est dans l'ensemble réussie : les trois quarts des immigrés en Suisse ont un emploi – plus que dans tous les autres pays de l'OCDE. Toutefois, certains groupes sont défavorisés et risquent d'être laissés pour compte. La Revue de l'OCDE sur l'intégration des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail en Suisse révèle aussi une prise de conscience insuffisante des employeurs et du grand public concernant la discrimination à l'encontre des immigrés.

La Suisse est, parmi les pays de l'OCDE, l'un de ceux où il y a la plus forte proportion d'immigrés – 27 % des personnes en âge de travailler sont nées à l'étranger – et la question de l'immigration occupe une place importante, tant dans l'agenda politique que dans le débat public. Compte tenu des nombreux débats que la question suscite dans le pays, on pourrait être tenté de penser que les immigrés sont moins bien intégrés en Suisse que dans d'autres pays. Les faits montrent cependant que, dans l'ensemble, l'intégration fonctionne plutôt bien en Suisse. La situation sur le marché du travail de la population immigrée dans son ensemble est largement favorable au regard de ce qu'on observe dans d'autres pays. Pour les hommes comme pour les femmes, le taux d'emploi des immigrés est plus élevé que dans les autres pays de l'OCDE.

Ces bons résultats s'expliquent principalement par la situation, globalement bonne, du marché du travail en Suisse, et par une combinaison particulière de pays d'origine. La majeure partie des migrants (plus de 60 %) sont originaires de pays de l'OCDE à haut revenu, et plus de la moitié d'entre eux viennent des pays voisins dont les langues nationales sont les mêmes que celles de la Suisse. Les autres immigrés proviennent majoritairement des pays issus de l'ex-Yougoslavie et de la Turquie.

Au cours des dernières années, suite à l'introduction progressive de la libre circulation avec les pays membres de l'Union européenne, la Suisse a vu arriver un nombre exceptionnellement élevé d'étrangers. Quelque 5 % de la population résidante se compose d'immigrés récents, c'est-à-dire installés depuis moins de cinq ans. Les nouveaux arrivants sont, pour la plupart, originaires de pays voisins, en particulier d'Allemagne, et ils s'intègrent bien sur le marché du travail au regard de tous les indicateurs conventionnels.

Une situation moins favorable pour certains groupes

Cependant, malgré un tableau globalement positif, la situation est plus délicate pour certaines catégories d'immigrés, par exemple les femmes qui ont de jeunes enfants. Peu d'initiatives sont prises pour favoriser l'intégration des femmes immigrées, qui n'ont généralement pas accès à tous les volets de la politique active du marché du travail. Certains éléments semblent indiquer, par ailleurs, que le taux d'activité de ce groupe de population est en baisse depuis quelques années.

Un autre groupe enregistre des taux d'emploi médiocres, y compris dans les comparaisons internationales : il s'agit des *migrants humanitaires* récemment arrivés, qui semblent avoir plus de mal que les cohortes précédentes à s'intégrer sur le marché du travail en Suisse. Contrairement à d'autres pays, la Suisse n'a pas encore mis en place un programme d'intégration spécifique pour cette catégorie de nouveaux arrivants, ce qui peut expliquer en partie leurs mauvaises performances. Au vu des expériences encourageantes enregistrées par les pays de l'OCDE proposant des programmes d'intégration structurés et axés sur le marché du travail, il serait souhaitable que la Suisse envisage sérieusement l'adoption d'initiatives similaires.

Dans l'ensemble, les performances des enfants d'immigrés sur le marché du travail sont bonnes en termes de comparaison internationale, ce qui est en partie dû aux bonnes conditions générales du marché du travail, et à d'autres facteurs tels que l'importance de l'apprentissage, qui semble particulièrement bénéfique pour les enfants d'immigrés dans le processus de transition de l'école vers le travail. Quelques programmes novateurs ont également été mis en place pour préparer les jeunes peu scolarisés (parmi lesquels une large part d'enfants d'immigrés) à l'apprentissage, et ils semblent avoir eu un effet bénéfique.

Les enfants d'immigrés dont les parents ont de faibles niveaux d'éducation obtiennent des résultats scolaires médiocres; ils sont actuellement de plus en plus nombreux à entrer sur le marché du travail. Il semble que ces performances moins satisfaisantes puissent être attribuées, du moins en partie, à l'absence de prise en charge par le système éducatif à un stade suffisamment précoce, la scolarisation des tout jeunes enfants n'étant pas encore très développée en Suisse. Offrir aux enfants d'immigrés, dès l'âge critique de trois ou quatre ans, un enseignement à la fois adapté et ciblé, en même temps qu'un apprentissage de la langue, devrait s'imposer d'urgence comme une priorité de l'action publique.

Le cadre de l'intégration est relativement complexe et opaque

Le caractère fédéral du pays se reflète clairement dans la politique d'intégration, en fait, différentes mesures ont évolué aux niveaux local et cantonal pour promouvoir l'intégration. L'application du principe de subsidiarité a donné lieu à des mesures ponctuelles et flexibles visant de nombreux immigrés, mais en même

temps a retardé le développement d'une politique fédérale d'intégration. En conséquence, et malgré une nette amélioration au cours de la dernière décennie, l'architecture générale en matière d'intégration demeure sous-développée. La politique fédérale d'intégration est somme toute modeste si on la compare aux actions menées dans d'autres pays de l'OCDE, dans la plupart desquels la population immigrée est moins importante qu'en Suisse. À l'exception de quelques instruments comme

Peu d'initiatives sont prises pour favoriser l'intégration des femmes immigrées.

la formation linguistique élémentaire financée par l'Office fédéral des migrations, peu de mesures d'intégration ont été destinées en Suisse spécifiquement aux immigrés. En fait, l'approche globale de l'intégration repose sur

l'idée que les immigrés vont bénéficier des services offerts à tous, plutôt que de concevoir des politiques ne visant que les immigrés. Afin de pallier les insuffisances du système actuel, la Confédération, les cantons et les autorités locales ont formulé récemment un certain nombre de suggestions pour améliorer le cadre général d'intégration, et se sont engagés à augmenter les ressources allouées à l'intégration.

Au niveau cantonal, les mesures d'aide à l'intégration varient beaucoup, ce qui tient en partie aux différences de taille et de composition des populations immigrées. Si de nombreux cantons ont intensifié leurs mesures d'intégration au cours des dernières années, ils l'ont souvent fait à petite échelle et dans le cadre de projets types, ce qui ne permet pas d'en évaluer facilement l'efficacité. Il faudrait que les autorités fédérales fixent quelques normes minimales, de sorte que tous les immigrés puissent bénéficier des mesures dont ils ont besoin, quel que soit leur canton de résidence.

Politiques visant à promouvoir la diversité

Contrairement à la plupart des autres pays de l'OCDE, la Suisse ne dispose pas d'une législation complète contre la discrimination pour remédier à la discrimination à l'embauche. En outre, même dans les pays qui disposent d'un système avancé dans ce domaine, la discrimination s'est révélée difficile à détecter ou à prouver. Dans tous les pays, le nombre de plaintes liées à la discrimination à l'embauche est réduit par rapport à l'ampleur de la discrimination mise en lumière par les tests en situation réalisés dans de nombreux pays de l'OCDE, dont la Suisse. Le manque d'efficacité de la législation anti-discrimination et la persistance d'autres obstacles structurels à l'emploi des immigrés et de leurs enfants ont incité les pouvoirs publics à prendre des mesures plus volontaristes. Une nouvelle stratégie, connue sous le nom de politique de la diversité, prend forme ces dernières années dans nombre de pays de l'OCDE. S'inspirant de politiques néerlandaises datant des années 90, la Belgique, en particulier, est récemment devenue un pays pionnier en la matière. Les politiques en faveur de la diversité visent à garantir aux groupes défavorisés (dont les immigrés et leurs enfants) l'égalité des chances sur le marché du travail au moyen d'incitations et de mesures fortement ciblées, quoique de manière indirecte. A titre d'exemple, la Belgique (notamment la Flandre), réserve, pendant une période limitée, l'accès à certains postes aux groupes défavorisés et offre un soutien financier et administratif aux entreprises qui s'efforcent de veiller à la diversité du personnel dans les processus de recrutement et d'avancement. Les premiers résultats d'une évaluation de cette politique indiquent que celle-ci semble avoir contribué aux améliorations récemment constatées en matière d'intégration sur le marché du travail, notamment pour les enfants d'immigrés (voir Van der Voorde et de Bruijn 2010).

Les initiatives lancées dans d'autres pays de l'OCDE ont été moins ambitieuses mais sont également de plus en plus nombreuses (voir OCDE 2008a). En France, par exemple, les entreprises ont la possibilité de se soumettre à un audit destiné à déterminer si leurs pratiques en matière de recrutement et de promotion sont discriminatoires. Si elles obtiennent de bons résultats à l'audit et si elles ont mis en œuvre des mesures supplémentaires pour promouvoir la diversité, elles peuvent obtenir un « label diversité » décerné par les

autorités compétentes en matière d'intégration. Pour recevoir ce label, elles doivent satisfaire à six critères: un engagement formel en faveur de la diversité; un rôle actif des partenaires sociaux au sein de l'entreprise; des procédures de gestion des ressources humaines équitables; une communication sur la diversité; la mise en œuvre d'actions citoyennes concrètes en faveur de la diversité; des procédures d'évaluation des pratiques. La France, comme de plus en plus d'autres pays de l'OCDE, notamment la Belgique, les Pays-Bas et l'Allemagne, œuvre aussi en faveur d'une « charte de la diversité » dont les signataires s'engagent à favoriser le pluralisme à travers le recrutement et la gestion des carrières, dans le cadre d'une stratégie axée sur le progrès de l'entreprise, sur son efficacité et sur la qualité de ses relations sociales. En l'absence de suivi précis des recrutements et de l'évolution des carrières au sein des entreprises signataires, il est difficile d'avoir une vision précise de l'efficacité de ce type de mesure. Il se produit sans nul doute un phénomène d'autosélection des entreprises déjà engagées en faveur de la diversité parmi les signataires bien qu'il ne soit probablement pas inutile de donner un caractère formel à la procédure pour diffuser les normes dans l'ensemble de l'entreprise. Plusieurs pays de l'OCDE, notamment la France, l'Allemagne et la Norvège, ont également testé les CV anonymes, bien que l'évidence de leur efficacité n'ait pas été démontrée.

En Belgique, en Norvège et aux Pays-Bas, on a observé un réel effort pour améliorer la diversité dans le secteur public. Les politiques en place sont axées sur les différents aspects du processus de recrutement pour lesquels les immigrés et leurs enfants sont structurellement défavorisés. Parmi ces politiques figurent l'introduction à grande échelle du CV anonyme, la promotion ciblée de l'apprentissage pour les jeunes issus de l'immigration, l'offre de stages de nature à leur permettre d'entrer dans la vie active et la mise en place d'une formation spéciale pour les aider à réussir les tests de recrutement.

En Suisse, aucun outil de promotion de la diversité de ce type n'a été introduit jusqu'à présent hormis des projets à petite échelle mis en œuvre au niveau cantonal et quelques mesures volontaires prises par des employeurs (voir Schönenberger et Fibbi 2010).

L'accès à la nationalité suisse est difficile pour les immigrés: la durée de séjour requise est en effet particulièrement longue – 12 ans pour la procédure normale, soit le délai le plus long de l'OCDE – et le processus d'acquisition se déroule à trois niveaux, le candidat devant satisfaire aux exigences fédérales, cantonales et municipales. Une réforme de la législation est en cours, qui devrait remédier à certaines des lacunes les plus importantes de la loi sur la nationalité et améliorer la mobilité des migrants sur le territoire suisse. Les observations empiriques semblent indiquer que cela pourrait dynamiser fortement l'intégration des groupes d'immigrés défavorisés.

Obstacles pour les immigrés diplômés des pays non membres de l'OCDE

Le taux d'emploi généralement élevé des immigrés en Suisse est également lié à une fréquente surqualification des migrants diplômés de pays non membres de l'OCDE. Les qualifications acquises à l'étranger sont insuffisamment valorisées sur le marché du travail suisse, et il n'y a que peu de cours passerelle. Contrairement à d'autres pays de l'OCDE, la Suisse a mis en place peu de programmes de parrainage ou d'initiatives analogues, qui fourniraient aux immigrés les contacts indispensables avec des autochtones et des employeurs tout en les familiarisant avec le fonctionnement du marché du travail, ces deux aspects étant décisifs pour accéder à des emplois hautement qualifiés. De telles mesures mériteraient d'être plus largement répandues, en coopération avec les employeurs.

Plusieurs raisons peuvent être avancées pour expliquer ce constat. Premièrement, les immigrés peuvent avoir acquis leurs qualifications et leur expérience professionnelle

à l'étranger; or, ces diplômes et cette expérience peuvent être difficiles à évaluer par les employeurs, en particulier lorsqu'ils ont été acquis dans des systèmes éducatifs ou des contextes professionnels différents de ceux rencontrés en Suisse. Il est aussi possible que des qualifications acquises dans des pays non

Les migrants très qualifiés originaires de pays à faible revenu sont désavantagés.

membres de l'OCDE soient en réalité moins recherchés sur le marché du travail suisse. De fait, certaines données montrent que ce phénomène explique en partie la décote des qualifications étrangères sur le marché du travail des pays de l'OCDE (voir OCDE 2008a). Toutefois, il ressort d'analyses empiriques (Liebig et al. 2012) que les migrants très qualifiés originaires de pays à faible revenu sont désavantagés même lorsqu'ils sont titulaires de diplômes suisses. Ce handicap reste significatif même si l'on tient compte des différences d'expérience professionnelle sur le marché du travail suisse. Il est permis d'en déduire que les migrants appartenant à ce groupe se heurtent à des obstacles supplémentaires indépendants du pays où ils ont acquis leurs qualifications ou leur expérience professionnelle.

Au nombre de ces obstacles pourraient figurer un accès insuffisant à des réseaux et une méconnaissance du fonctionnement du marché du travail, deux problèmes qui concernent particulièrement les migrants. Même si rien ne prouve que ces obstacles soient importants dans le cas de la Suisse, il est peu vraisemblable que la situation soit très différente de celle observée dans d'autres pays de l'OCDE, comme la Norvège, la Suède, l'Allemagne ou l'Autriche, où une grande partie – voire la plupart – des emplois supposent des contacts informels avec les employeurs. Les migrants ont moins de relations de ce type et certains

pays de l'OCDE ont même mis en place des programmes de tutorat pour les aider à en tisser. Certains cantons suisses ont certes adopté de tels programmes, mais leur ampleur et leur portée sont limitées et ils s'adressent souvent à un autre public que les migrants². La discrimination dans l'emploi reste le troisième obstacle possible et semble effectivement jouer un rôle important en Suisse.

La discrimination à l'embauche : un thème négligé

La question de la discrimination à l'encontre des migrants a jusqu'à présent suscité peu d'intérêt en Suisse. Il n'existe ni législation visant spécifiquement cette question, ni institution chargée de porter les affaires de discrimination devant les tribunaux (voir OCDE 2008b)³. Le cadre qui régit la lutte contre la discrimination est donc moins développé que dans les autres pays européens membres de l'OCDE⁴.

L'absence de cadre institutionnel fort en matière de lutte contre la discrimination est particulièrement flagrante dans le cas de la discrimination sur le marché du travail, où la liberté contractuelle l'emporte et où rien n'empêche a priori les employeurs de recruter sur la base de critères comme l'origine⁵. Cette situation, outre qu'historiquement les immigrants n'ont eu qu'assez peu de difficultés à entrer sur le marché du travail suisse, font que la question de la discrimination occupe peu de place dans le débat public et intéresse peu les médias. Aujourd'hui encore, beaucoup d'acteurs de la société suisse ne sont pas convaincus qu'il existe une discrimination systématique sur le marché du travail, et les politiques destinées à lutter contre la discrimination sur le marché du travail sont peu nombreuses⁶. Ceci malgré des études montrant une forte incidence de ce problème en Suisse⁷.

Dans l'ensemble, il est permis de penser que le grand public et les employeurs confondent la préférence – inscrite dans la loi – accordée à la population résidente, suisse et étrangère, en matière d'immigration (une personne ne peut être admise dans le pays pour y travailler que si aucun Suisse, ressortissant de l'Union européenne ou étranger déjà installé ne peut occuper le poste) et l'attitude à avoir vis-à-vis des étrangers à la recherche d'un emploi qui résident légalement en Suisse et bénéficient, selon la loi, d'une égalité d'accès au marché du travail. Une enquête nationale régulière réalisée en 2001 comportait la question suivante : « Estimez-vous que les citoyens suisses devraient bénéficier d'une priorité sur le marché du travail ? »⁸. Elle a démontré qu'une majorité de Suisses étaient favorables à la préférence nationale à l'embauche (33 % entièrement favorables et 27 % partiellement favorables) et que 12 % seulement de la population y étaient fortement opposés (Raymann 2003).

De fait, il n'est pas rare que la « nationalité suisse » soit exigée dans les offres d'emploi des entreprises privées⁹. Contrairement à ce qui est observé dans d'autres pays de l'OCDE (voir, par exemple OCDE 2008a et OCDE 2008b), en général, cette forme de discrimination n'est pour l'instant pas illégale en Suisse¹⁰.

Le cadre de la lutte contre la discrimination mérite d'être renforcé

Il semble que le renforcement du cadre anti-discrimination en Suisse ne fasse pas de doute. Toutefois, il ne faut pas fonder trop d'espoirs sur des mesures strictement juridiques, même assorties d'importants moyens d'application et de fortes pénalités. Même dans les pays de l'OCDE dotés d'un cadre fort et bien établi en matière de lutte contre les discriminations, ces mesures ne permettent de s'attaquer qu'à la partie émergée de l'iceberg. Pour mettre fin

à la discrimination à l'embauche, il est important que le problème soit mis au premier plan. D'autres pays de l'OCDE, allant au-delà de la mise en place d'un cadre juridique de lutte contre la discrimination, adoptent des « politiques en faveur de la diversité » (encadré).

Globalement, d'importants progrès peuvent et doivent être accomplis dans le domaine de la discrimination, sur le plan du cadre législatif et institutionnel et sur celui des mesures de sensibilisation à cette problématique et de lutte contre la discrimination sur le marché du travail.

Thomas Liebig, Division des migrations internationales, OCDE. Thomas.LIEBIG@oecd.org

¹ Cet article est basé sur l'étude de l'OCDE sur l'intégration des immigrés et de leurs enfants en Suisse (Liebig et al. 2012). Les vues exprimées sont celles de l'auteur et n'engagent ni l'Organisation, ni les autorités nationales concernées.

² L'un des plus ambitieux de ces programmes est le programme de mentorat « Tandem » mis en place par le Canton de St-Gall pour faciliter l'intégration professionnelle des jeunes. Depuis 2006, 150 personnes en ont bénéficié.

³ Toutefois, certaines dispositions légales permettent en principe aux travailleurs victimes de discrimination de saisir la justice. En outre, la Commission fédérale contre le racisme et le Service de lutte contre le racisme peuvent conseiller et accompagner les victimes de discrimination. De plus, dans certains cantons, des institutions peuvent également apporter une aide. Enfin, depuis 2002, les ressortissants des pays de l'UE sont protégés contre les discriminations sur le marché du travail grâce aux dispositions de l'accord sur la libre circulation passé entre la Suisse et les pays de l'UE.

⁴ Tous les pays de l'OCDE membres de l'Union européenne sont dotés d'un cadre élémentaire de lutte contre les discriminations ethniques, qui repose sur la directive anti-discrimination adoptée par l'Union européenne; pour la Norvège, voir Liebig (2009). Pour un tour d'horizon de la législation anti-discrimination en général, voir OCDE (2008b).

⁵ A condition qu'ils n'expriment pas leurs préférences, ce qui pourrait constituer une discrimination publique au sens de l'article 261^{bis} du Code pénal. La discrimination sexuelle est réprimée par une loi spécifique (la loi sur l'égalité). Voir à ce propos Fibbi (2005).

⁶ Les considérants d'un arrêt rendu en 2002 par le Tribunal fédéral sont peut-être symptomatiques de cette situation. En l'espèce, le tribunal a rejeté à l'unanimité la requête formulée par deux jeunes filles – vivant avec leur mère suisse, divorcée de leur père albanais – pour obtenir l'autorisation de porter le nom de leur mère. Le tribunal a contesté le fait qu'un nom albanais puisse être préjudiciable à leur avenir professionnel. Il n'a pas exclu la possibilité qu'un nom à consonance balkanique puisse parfois jouer en défaveur des postulants à un emploi, mais a estimé que « dans la grande majorité des cas, pareille influence n'est ni démontrée, ni même suspectée » (arrêt 5C.163/2002 du 01.10.02).

⁷ Coulon et Flückiger 2000; Simeone 2005; Fibbi et al. 2004

⁸ Cette enquête n'a pas été répétée depuis lors.

⁹ En Suisse alémanique, la « langue maternelle suisse-allemande » est également parfois exigée.

¹⁰ Toutefois, les ressortissants de l'UE sont quelque peu protégés de cette forme de discrimination parce qu'ils peuvent invoquer l'accord sur la libre circulation.

Références

CFR, *Le droit contre la discrimination raciale*. Avis de la Commission fédérale contre le racisme, Berne, 2009.

de Coulon A. et Flückiger Y., « Analyse économique de l'intégration de la population étrangère sur le marché suisse du travail », in P. Centlivres et I. Girod (eds.), *Les défis migratoires: actes du colloque CLUSE. Les défis migratoires à l'aube du troisième millénaire*, Seismo, Zurich, 2000, pp. 109-119.

Fibbi R., *Mesures de lutte contre les discriminations à l'embauche*, Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population, Neuchâtel, 2005.

Fibbi R., Kaya B. et Piguet E., *Nomen est omen: Quand s'appeler Pierre, Afrim ou Mehmet fait la différence*, Direction du programme PNR43 - FNRS, Berne, 2004.

Liebig T., Kohls S. et Krause K., « L'intégration des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail en Suisse », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, No.128, Editions de l'OCDE, 2012.

OCDE, *Les migrants et l'emploi (Vol. 2)*, Editions de l'OCDE, Paris, 2008a.

OCDE, *Perspectives de l'emploi*, Editions de l'OCDE, Paris, 2008b.

Raymann U., *Meinungen und Einstellungen gegenüber Ausländerinnen und Ausländern in der Schweiz, Trend- und Vertiefungsbericht*, GfS-Forschungsinstitut, Zürich, 2003.

Schönenberger S. et Fibbi R., *Lutte contre les discriminations à l'embauche - Les mesures volontaires mises en œuvre en Suisse*, Forum suisse pour l'étude des migrations, Neuchâtel, 2010.

Simone L., *Discrimination Testing Based on ILO Methodology*, Bureau international du travail BIT, Genève, mimeo, 2005.

Van de Voorde M. et de Bruijn H., *Mainstreaming the Flemish Employment Equity and Diversity Policy*, in OCDE (ed.): *Equal Opportunities? The Labour Market Integration of the Children of Immigrants*, Editions de l'OCDE, Paris, 2010, pp. 229-242.

Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern und deren Nachkommen

In der Schweiz kann die Arbeitsmarktintegration der Zuwanderer als insgesamt gelungen betrachtet werden: Drei Viertel der in die Schweiz zugewanderten Personen haben eine Stelle – mehr als in allen anderen Ländern der OECD. Trotzdem sind einige Gruppen benachteiligt. Das *Bulletin der OECD über die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern und deren Kindern in der Schweiz* weist auf ein ungenügendes Bewusstsein der Arbeitgeber und der breiten Öffentlichkeit gegenüber der Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten hin.

Für bestimmte Kategorien zugewanderter Personen ist die Situation auf dem Arbeitsmarkt heikel, beispielsweise für Frauen mit kleinen Kindern, für Zuwanderer, die aus humanitären Gründen immigrieren und die erst kurze Zeit in der Schweiz leben, und für qualifizierte Zuwanderer aus Nichtmitgliedsländern der OECD. Es wird wenig getan, um ihre Integration in den Arbeitsmarkt zu fördern. Während die Leistungen der Kinder von Migranten/innen auf dem Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich einerseits gut sind, stellt man andererseits fest, dass die Schulresultate von Kindern, deren zugewanderte Eltern ein schwaches Bildungsniveau aufweisen, ebenfalls nur mittelmässig sind. Prioritär sollte die öffentliche Hand dafür sorgen, dass die Kinder von Zuwanderern bereits im frühen Alter von drei bis vier Jahren von einem gezielten Sprachunterricht profitieren können.

In der Schweiz hat man sich bislang wenig mit dem Problem der Diskriminierung gegenüber Zuwanderern auseinandergesetzt. Es gibt dazu weder eine spezifische Gesetzgebung noch eine Institution, welche Fälle von Diskriminierungen vor Gericht bringen würde. Der Rahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen ist weniger gut ausgebaut als in anderen europäischen Mitgliedsländern der OECD und sollte weiterentwickelt werden.

Thomas Liebig, Division für Internationale Migration, OECD. thomas.liebig@oecd.org

L'integrazione nel mercato del lavoro svizzero degli immigrati e dei loro figli

In Svizzera, l'integrazione degli immigrati nel mercato del lavoro è, nell'insieme, riuscita: tre quarti di loro ha un impiego. Nessun altro Paese dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economici OCSE registra un tasso tanto elevato. Tuttavia, alcuni gruppi sono più svantaggiati e rischiano di restare indietro. Lo studio dell'OCSE sull'integrazione nel mercato del lavoro svizzero degli immigrati e dei loro figli (*Revue de l'OCDE sur l'intégration des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail en Suisse*) rivela che i datori di lavoro e il pubblico in generale non sono sufficientemente consapevoli della discriminazione subita dagli immigrati.

Sul mercato del lavoro, la situazione è delicata per alcune categorie d'immigrati, per esempio le donne con figli piccoli, i migranti accolti per motivi umanitari recentemente giunti in Svizzera e gli immigrati diplomati dei Paesi non membri dell'OCSE. Poche sono le iniziative prese per favorirne l'integrazione sul piano professionale. Se le prestazioni lavorative dei figli degli immigrati sono buone nel confronto internazionale, quelle scolastiche sono invece mediocri quando i genitori hanno un basso livello d'istruzione. Offrire ai figli degli immigrati un insegnamento adeguato e mirato fin dalla tenera età di 3-4 anni e la possibilità di imparare la lingua del posto dovrebbe imporsi al più presto come una priorità dell'azione pubblica.

Il tema della discriminazione dei migranti ha finora suscitato scarso interesse in Svizzera, tant'è che non c'è né una legislazione specifica sull'argomento né un'istituzione incaricata di deferire i casi di discriminazione ai tribunali. Il quadro normativo che disciplina la lotta alla discriminazione è dunque meno sviluppato che negli altri Paesi europei membri dell'OCSE e merita perciò di essere rafforzato.

Thomas Liebig è relatore della divisione Migrazioni internazionali dell'OCSE. thomas.liebig@oecd.org



Zahra est femme de ménage, originaire d'Irak.

«Polinnen sind günstig und fürsorglich»

Ethnische und geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarktes für 24h-Betreuung

Sarah Schilliger

Im Privathaushalt breitet sich in der Schweiz ein neuer Niedriglohnssektor aus, der stark ethnisiert und sexualisiert ist. Die Haushalte von Pflegebedürftigen sind in den letzten Jahren zu Arbeitsplätzen für Pendelmigrantinnen aus Ostdeutschland und osteuropäischen Ländern geworden. Offizielle Zahlen gibt es nicht – nur schon wegen des bedeutenden Anteils an irregulärer Arbeit, der statistisch nicht erfasst werden kann. Die vermehrte Präsenz von Agenturen im Bereich der 24h-Pflege und Betreuung ist jedoch ein Zeichen, dass die Beschäftigung von Migrantinnen in Privathaushalten von pflegebedürftigen Menschen (Care-Migrantinnen) in der Schweiz zunimmt.

Sonderarbeitsmarkt für Pendelmigrantinnen

Hintergrund der zunehmenden Nachfrage nach 24h-Betreuung sind aktuelle Umbrüche in der Care-Ökonomie: Durch die in den letzten Jahrzehnten massiv gestiegene Erwerbsquote der Frauen stösst das informelle Pflegepotenzial in der Familie an Grenzen. Die Graspflege, die vor allem durch Töchter, Schwiegertöchter und Partnerinnen geleistet wird, ist immer weniger eine Selbstverständlichkeit. Gleichzeitig führen Rationalisierungs- und (Re-)Privatisierungstrends im öffentlich (mit-)finanzierten Care-Sektor zu weiteren Versorgungsengpässen: Spitäler, aber auch Non-Profit-Organisationen wie die öffentliche Spitex sind dem Spardiktat unterworfen und müssen sich zunehmend an wirtschaftlichen Effizienzkriterien orientieren. Spitex-Angestellte berichten, wie sie ihre Arbeit inzwischen wie «im Akkord» zu verrichten haben und jede Minute protokollieren müssen (Quasi-Taylorisierung), sodass wenig Zeit bleibt für ein persönliches Gespräch oder die Erfüllung eines Bedürfnisses der Pflegeabhängigen ausserhalb des stark reglementierten Aufgabenkatalogs. Dabei werden bei den

Spitex-Diensten nur die rein pflegebezogenen Leistungen von den Krankenkassen übernommen. Die Kosten für haushaltsbezogene Dienstleistungen und Betreuungsdienste müssen aus der eigenen Tasche bezahlt werden. Und schliesslich steigt durch die demografische Entwicklung die Nachfrage nach Pflege und Betreuung, wobei die Tendenz zunimmt, dass ältere Menschen möglichst lange in den eigenen vier Wänden bleiben wollen. Im Bereich der ambulanten Pflege und Betreuung entsteht eine Versorgungslücke, die immer akuter wird.

In diese Lücke treten zunehmend kommerzielle Anbieter von Pflege- und Betreuungsdienstleistungen, die von stundenweisen Einsätzen bis zu 24h-Betreuungsdiensten anbieten. Seit einigen Jahren – und verstärkt seit dem 1. Mai 2011 (Erweiterung der Personenfreizügigkeit) – werben Agenturen und Betreuungsunternehmen im Internet, die Arbeitskräfte aus Osteuropa (v.a. Polen, Ungarn, Slowakei) und Ostdeutschland in Schweizer Privathaushalte von Pflegebedürftigen vermitteln oder verleihen. Auf dem Schweizer Arbeitsmarkt findet sich kaum jemand, der/die bereit ist, bei einer pflegebedürftigen Person im Haushalt einzuziehen und 24 Stunden präsent zu sein. Modelle mit mehreren Betreuerinnen und Betreuern zu Schichten à 8 Stunden sind für die meisten Familien unbezahlbar. Deshalb entwickelt sich im Bereich der 24h-Betreuung ein Sonderarbeitsmarkt für Migrantinnen, die im Rhythmus von zwei Wochen bis drei Monaten zwischen Herkunftsland und Arbeitsplatz hin und her pendeln.

Prekarisierung und Dequalifizierung

Bei den Betreuerinnen, die in Schweizer Haushalten von Pflegebedürftigen arbeiten und leben, handelt es sich mehrheitlich um Frauen ab 45 Jahren. Nicht selten sind es gut qualifizierte Frauen, die wegen hoher Ar-

beitslosigkeit und tiefer Löhne nun im Westen nach Arbeit suchen, um ihre Familien in den Herkunftsländern zu ernähren, den eigenen Kindern eine Universitätsausbildung zu ermöglichen oder um die Rente aufzubessern.

Die Arbeitsbedingungen sind als prekär zu bezeichnen: Zumindest für das Leben in der Schweiz ist der Lohn kaum existenzsichernd. Die Frauen verdienen zwischen 1500 und 3000 Franken, plus Kost und Logis.¹ Die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit ist fließend und eine Abgrenzung schwierig, da die Betreuerin im Haushalt der Pflegebedürftigen lebt und dementsprechend während 24 Stunden abrufbereit ist. Oft besteht kein klares Pflichtenheft, Arbeitsbeziehung und intime Privatbeziehung verfließen. Von vielen Agenturen wird als Freizeit gewertet, was eigentlich als Arbeitsleistung gilt: So zählt der Spaziergang mit der rollstuhlgängigen Patientin laut Aussage eines Agenturleiters nicht als Betreuungsarbeit. Die Betreuerinnen beklagen sich dementsprechend über wenig Privatsphäre, fehlende Nachtruhe und mangelnde Erholung – wobei diese Aspekte für sie schwerer wiegen als der tiefe Lohn.

Gefragt sind also Arbeitskräfte, die bereit sind, diese anspruchsvolle Arbeit unter prekären Bedingungen anzunehmen: Das Arbeitskräftereservoir in Osteuropa ist gross und die Mobilität durch die EU-Personenfreizügigkeit erleichtert. Trotz Tieflohn verdienen die Frauen oft ein Mehrfaches dessen, was sie in ihrem Heimatland erwirtschaften können. Die Pendelmigration ermöglicht es ihnen, das Leben im eigenen Land fortzuführen, auch wenn sie dort nur schwer ein Auskommen finden. So wird also nicht migriert, um das Land zu verlassen, sondern viel eher, um bleiben zu können (Morokvasic 1994). Der Arbeitseinsatz in der Schweiz wird als eine Übergangssituation gesehen. Auch wenn Migrantinnen in

der Schweiz von prekären Arbeits- und Lebensbedingungen, fehlender Anerkennung ihrer Qualifikationen und sozialem Abstieg betroffen sind, können sie durch ihr erwirtschaftetes Einkommen ihre soziale Lage im Heimatland zumindest stabilisieren oder gar verbessern.

Sexualisierung und Ethnisierung

«Helferinnen aus Polen sind nicht nur günstiger, sondern können sich auch besser um Sie kümmern, weil sie mit Ihnen unter einem Dach wohnen. Es liegt in ihrer Natur, fürsorglich, warmherzig und liebevoll zu sein» – so wirbt die Vermittlungsagentur namens «Gute Wesen», die in der Schweiz und Deutschland 24h-Betreuung anbietet. Agenturen werben mit traditionellen Familienwerten: Die Altenbetreuerin wird nicht primär als «Arbeiterin» (mit sozialen Rechten und einem gesellschaftlichen Status), sondern als «Haushaltshilfe», als «gutes Wesen» oder als die «Perle der Familie» bezeichnet. Sie wird damit als Frau der häuslichen Sphäre zugeordnet und ihre Arbeit wird entwertet und unsichtbar gemacht – was mit der historischen Vergeschlechtlichung des Haushalts zusammenhängt. Hier in der Schweiz ist nicht die Berufsqualifikation der Frauen gefragt, sondern eine Kapazität, die ihnen «von Natur aus» qua Geschlecht zugeschrieben wird: bedürftige ältere Menschen zu pflegen und Haushaltstätigkeiten wie Kochen, Putzen und Waschen zu verrichten.

Gefragt sind nicht bloss weibliche Betreuerinnen, sondern Frauen mit einer gewissen Herkunft. Dabei bedienen sich die Agenturen ethnischer Stereotypen: Polinnen werden als besonders fürsorglich und warmherzig, als anspruchslos, willig und dankbar dargestellt. Es wird auch positiv erwähnt, dass Polinnen häufig praktizierende Katholikinnen seien – ein Verweis, der wohl auf Nächstenliebe und Sittlichkeit hindeuten soll. Hellhäutige Eu-

ropäerinnen, deren religiöse Bindungen im Christentum liegen, vermitteln zudem einen geringen Grad an Fremdheit. Dass es hauptsächlich Frauen über 45 Jahre sind, sieht ein interviewter Geschäftsleiter deshalb als Vorteil, weil «ältere Frauen sexuell nicht mehr so aktiv» seien. In Abgrenzung zu jungen Frauen geht er davon aus, dass ältere Mütter weniger das Bedürfnis hätten, in den Ausgang zu gehen – womit sie im Haushalt permanent verfügbar bleiben.

Auslagerung vor Ort

Das Argument der Verfügbarkeit ist auch das Hauptmotiv, warum Pendelmigrantinnen als geeignet für die 24h-Betreuung gelten. Sie geben ihr Privatleben für ein paar Wochen oder Monate auf und stellen sich rund um die Uhr zur Verfügung. Für Schweizer Verhältnisse tiefe Arbeitseinkommen werden von den Agenturen unter Verweis auf niedrigere Lebenshaltungskosten der Familien im Herkunftsland gerechtfertigt. Dabei wird davon ausgegangen, dass Kost und Logis im Haushalt gedeckt sind und den Pendelmigrantinnen nebenbei sowieso keine Zeit bleibt, um in der Schweiz Geld auszugeben.

Es etabliert sich hier ein Modus transnationaler sozialer Reproduktion, der schon aus dem Gastarbeiter-Regime bekannt ist. Dabei erfolgt eine räumliche Trennung der Verwertung der Arbeitskraft von ihrer Reproduktion: Hier in der Schweiz ist die pure Arbeitskraft gefragt, die soziale Reproduktion der Arbeitskraft erfolgt im Herkunftsland. Ein Geschäftsleiter einer Rekrutierungsagentur berichtet, dass die Frauen nach drei Monaten Volleinsatz in einem Haushalt eines Demenzkranken «ausgepowert» seien und sich in ihrer Familie im Herkunftsland erholen müssten. Nicht nur die Erholung und Wiederherstellung der Arbeitskraft, auch die sozialen Kosten werden weitgehend ausgelagert. Einerseits auf die

Einzelnen, andererseits auf die sozialen Sicherungssysteme in den Herkunftsländern. Den Pendelmigrantinnen müssen keine Ausbildungen oder Erwerbsausfälle bezahlt und im Alter müssen sie nicht in der Schweiz betreut werden. Der französische Soziologe Emmanuel Terray (1999) spricht in diesem Zusammenhang von einer «Auslagerung vor Ort»: Care-Arbeiten wie die Pflege und Betreuung von älteren Menschen können nicht in Billiglohnländer ausgelagert werden – sie müssen vor Ort verrichtet werden. Die Auslagerung an Migrantinnen bietet vor Ort, was ansonsten durch eine räumliche Auslagerung angestrebt werden müsste: niedrigere Löhne, längere Arbeitszeiten, tiefere wohlfahrtsstaatliche Kosten, geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad. Migrierende 24h-Betreuerinnen kompensieren somit Strukturdefizite und füllen mit ihrer prekären Arbeit Lücken, die durch die demografische Entwicklung, Umbrüche im Geschlechterregime und den Umbau des Wohlfahrtsstaates akut werden.

¹Der Normalarbeitsvertrag «Hauswirtschaft» legt seit 1.1.2011 eigentlich einen Mindestlohn fest, der für Ungelehrte bei einer 40-Stunden-Woche brutto 2164 Franken beträgt, wobei hier schon 990 Franken für Kost und Logis abgezogen sind.

Sarah Schilliger ist wissenschaftliche Assistentin am Institut für Soziologie der Universität Basel. Sie schreibt zurzeit eine Dissertation zu Pendelmigration in Schweizer Haushalte von Pflegebedürftigen. sarah.schilliger@unibas.ch

Literatur

Mirjana Morokvasic, «Pendeln statt auswandern. Das Beispiel der Polen», in: Mirjana Morokvasic und Hedwig Rudolph (Hg.): *Wanderungsraum Europa. Menschen und Grenzen in Bewegung*, Berlin 1994, S. 166-187.

Emmanuel Terray, «Le travail des étrangers en situation irrégulière ou la délocalisation sur place», in: Etienne Balibar, Jacqueline Costa-Lascoux, Monique Chemillier-Gendreau, Emmanuel Terray, *Sans-papiers: l'archaïsme fatal*, Editions La Découverte, Paris, 1999, S. 9-34.

« Les Polonaises coûtent peu cher et sont soigneuses »

Comme le taux d'activité des femmes a drastiquement augmenté au cours des dernières décennies, celles-ci ne peuvent plus s'investir autant que par le passé dans la prise en charge informelle de leur famille. Dans le même temps, la tendance à la rationalisation et à la (re)privatisation à l'œuvre dans le secteur des soins (co)financés par les pouvoirs publics entraîne de nouvelles pénuries, d'où un manque aigu de personnel dans le secteur de l'assistance et des soins ambulatoires. Dès lors, des prestataires commerciaux de services d'assistance et de soins investissent de plus en plus ce marché, en plaçant dans les ménages suisses du personnel recruté en Allemagne et en Europe de l'Est. Or, dans leurs activités de marketing, ces agences n'hésitent pas à véhiculer des stéréotypes ethniques, en présentant par exemple les Polonaises comme étant particulièrement soigneuses et chaleureuses, peu exigeantes, obéissantes et reconnaissantes. Sarah Schilliger explique ainsi qu'un marché du travail particulier se développe dans le secteur de l'assistance et des soins, qui voit les migrantes faire la navette entre la Suisse et leur pays d'origine à un rythme variant entre deux semaines et trois mois. Le profil type de ces soignantes est le suivant: une femme âgée de plus de 45 ans, souvent hautement qualifiée, qui, en raison du taux de chômage élevé et des salaires dérisoires pratiqués dans son pays d'origine, vient chercher à l'Ouest un salaire qui lui permette de nourrir sa famille, d'offrir à ses enfants une formation universitaire et d'améliorer sa rente. Toutefois, les conditions de travail en Suisse sont extrêmement précaires, dans la mesure où le salaire que perçoivent ces femmes suffit tout juste à couvrir leurs besoins élémentaires.

Sarah Schilliger est assistante scientifique à l'Institut de sociologie de l'Université de Bâle. Elle rédige actuellement une étude sur la migration pendulaire dans les ménages suisses dépendant d'une aide à domicile.
sarah.schilliger@unibas.ch

«Le badanti polacche costano poco e sono premurose»

Il forte incremento, negli ultimi decenni, del numero di donne che lavorano sta rapidamente esaurendo le capacità di cura «non formali» all'interno della famiglia. Parallelamente, le tendenze alla razionalizzazione e alla (ri)privatizzazione in atto nel settore assistenziale (co)finanziato dai poteri pubblici provocano ulteriori disfunzioni del sistema, con conseguenti gravi carenze nelle cure ambulatoriali. Si assiste così all'arrivo, sul mercato, di un numero crescente di fornitori privati di prestazioni assistenziali e curative che collocano in famiglie con persone bisognose di cura personale proveniente dai Paesi dell'Europa dell'Est o dalla Germania orientale. Le agenzie attive in questo settore fanno leva su tutta una serie di stereotipi etnici. Le badanti polacche, per esempio, sono descritte come particolarmente premurose e affabili, di poche pretese, volenterose e riconoscenti. Secondo Sarah Schilliger, nel settore assistenziale e curativo si sta sviluppando un mercato del lavoro a sé stante, riservato esclusivamente alle donne migranti, che, a intervalli regolari (da due settimane a tre mesi), fanno la spola tra il loro Paese di origine e il posto di lavoro. Si tratta perlopiù di donne di 45 anni o più, spesso altamente qualificate, che a causa dell'elevata disoccupazione e dei bassi salari del loro Paese di origine cercano un lavoro in Europa occidentale per mantenere la famiglia, consentire ai figli di studiare all'università o arrotondare la propria rendita. In Svizzera, le loro condizioni di lavoro sono precarie, in quanto il salario che percepiscono non è sufficiente per il loro sostentamento.

Sarah Schilliger lavora come assistente scientifica all'Istituto di sociologia dell'Università di Basilea e sta scrivendo una tesi di dottorato sulla migrazione pendolare di manodopera straniera impiegata nelle famiglie svizzere con persone bisognose di cura.
sarah.schilliger@unibas.ch

Un'insidiosa e diffusa ostilità verso l'altro

Françoise Gehring

Chiara Orelli Vassere dirige la sezione Ticino del Soccorso Operaio Svizzero SOS dal luglio del 2010. Il suo è un osservatorio privilegiato sul mondo dell'altro e degli stranieri in generale. Intervista.

In Ticino quali sono le principali attività del SOS?

SOS Ticino ha due ambiti di attività: il sostegno e l'accompagnamento delle persone che vivono le difficoltà legate alla disoccupazione e l'azione a favore di un'adeguata integrazione nel tessuto locale della popolazione migrante, che, in seguito a una procedura di asilo conclusa o ancora in corso, vive per un periodo di tempo più o meno prolungato nel nostro Cantone. Due realtà diverse, ma ugualmente complesse, entrambe terreno di conoscenza e d'incontro di un'umanità spesso fragilizzata da storie personali difficili ma che, attraverso il dialogo con i collaboratori e le collaboratrici del SOS, trova possibilità e occasione per reindirizzare la propria esistenza e ritrovare un proprio equilibrio. Per fornire il massimo sostegno possibile, SOS Ticino ha scelto di diversificare l'offerta in un insieme di servizi e progetti puntuali e articolati, ai quali è possibile accedere praticamente su tutto il territorio cantonale. Una politica concreta e un'azione di prossimità che, insieme alla solida esperienza maturata nel corso di alcuni decenni, rendono SOS Ticino un centro di competenza sulla migrazione e sulla disoccupazione che, pensiamo, sia ormai un prezioso e ineludibile tassello nella rete di sostegno sociale presente nel Cantone.

Il contesto economico, sociale e politico attuale è particolarmente delicato e conflittuale per i settori di cui si occupa il SOS. Quali sono le difficoltà maggiori, in particolare nel fornire sostegno agli stranieri e alle straniere?

Intanto direi che è caratteristico dell'evoluzione del nostro mondo degli ultimi decenni un progressivo irrigidimento nei confronti dell'altro. Un processo accentuatosi con lo sviluppo parallelo di quella globalizzazione che avrebbe dovuto comportare una fluidificazione dei confini, reali e mentali, e non un loro rafforzamento. Questo rifugiarsi nel locale, la scoperta difensiva della propria identità (spesso disegnata con contorni deformati e deformanti, disinformati e fuorvianti) hanno portato all'assunzione di un atteggiamento direi attivamente negativo nei confronti di chi è o viene percepito come estraneo. La crisi economica ha poi accentuato un fenomeno già presente nella nostra realtà sociale, quello che alcuni sociologi hanno definito «invidia sociale al ribasso». Le classi più deboli, minacciate dalla crisi e a fortissimo rischio di vero e proprio declassamento, individuano in chi è oggettivamente più debole di loro il responsabile del proprio disagio, la causa prima dei loro problemi. Da qui un'ostilità aperta e diffusa verso lo straniero e in particolare lo straniero povero, quello che per definizione non ha nulla: né casa, né radici, né beni. Nulla.

Questa ostilità diffusa, di cui si fa addirittura ostentazione, la sentiamo molto, e certo non ci aiuta nel nostro lavoro. Mi pare che poi manchi, e qui penso soprattutto al piano istituzionale, una visione d'insieme del problema migratorio, che è un problema enorme, e che riguarda decine di milioni di persone e percorrere tutte le realtà del mondo. Questa visione parziale e lacunosa deriva non solo da un'informazione sul tema, in Ticino in particolare, troppo spesso scandalosamente orientata e non veritiera nelle sue generalizzazioni di casi singoli e minoritari, ma da un generale disinteresse. Non ci si pongono domande e para-

La crisi economica ha accentuato la cosiddetta «invidia sociale al ribasso».

dossalmente alla fine si sa poco dei contorni effettivi di una realtà fortemente mediatizzata. Chi sa quali sono le realtà da cui proviene questa gente, che cosa succede in quei Paesi? Pochissimi: ma parliamo di loro, e lo facciamo – in assenza di elementi conoscitivi solidi – nella migliore delle ipotesi sulla base di banalità, e comunque di inesattezze, se non di pregiudizi.

Si fa abbastanza per l'integrazione degli stranieri e delle straniere e per lottare contro le discriminazioni? Penso a misure per l'inserimento a livello economico, professionale, sociale e culturale.

La Confederazione ha una sua politica d'integrazione che prevede e contempla diversi spazi e lodevoli iniziative, pur muovendosi in un quadro concettuale e in un contesto legislativo che non raccoglie certo la nostra entusiastica adesione. I Cantoni devono applicare questa politica e nello spirito confederale che contraddistingue il nostro Paese possono fare appello a una certa autonomia nella traduzione in concreto di questi principi. La sensibilità dei diversi Cantoni e la forza delle specifiche accentuazioni dipendono anche, ed è ovvio, dai rapporti di forza politici specifici a ciascun Cantone. Se penso al Ticino, credo che ci sia ancora parecchio da fare: un ampio margine di miglioramento per le misure d'integrazione degli stranieri lo vedo personalmente soprattutto in ambito sociale e culturale.

Si tratta di lavorare su mentalità e costrutti culturali, sulla costruzione di un'idea diversa di comunità, alla quale partecipano, con le loro specificità ma con pari dignità, tutti i soggetti coinvolti nella dinamica sociale. Come SOS Ticino puntiamo in particolare alla valorizzazione della figura del mediatore interculturale: per questa valorizzazione abbiamo istituito da qualche anno un apposito servizio, l'Agenzia Derman, che forma e certifica gli interpreti e ne coordina le prestazioni (p. es. in

ambito scolastico e sanitario). Esponente della cultura della comunità straniera, l'interprete culturale può mediare tra la comunità straniera stessa e la realtà locale facendo leva sulla sua conoscenza di entrambe le realtà, e quindi operare e facilitare quella dinamica dialogante che è alla base di uno scambio culturale paritario.

Avete partner, per esempio aziende, che collaborano integrando nelle loro attività stranieri e straniere?

Sì, ed è un aspetto positivo, per il quale siamo molto grati a chi collabora con noi, offrendo a queste persone concrete opportunità d'integrazione. Certo si tratta ancora di eccezioni, sempre meno isolate, ma pur sempre eccezioni: ci piacerebbe che ci fossero più aziende disposte ad assumere persone interessate dalla procedura d'asilo che hanno diritto di lavorare in Svizzera. Spesso queste persone hanno competenze, capacità e motivazioni molto forti e vedono nel lavoro un veicolo d'integrazione e di compimento delle proprie aspettative.

Disponete di sufficienti mezzi per svolgere il vostro lavoro?

Non abbastanza. Abbiamo molte idee e diversi progetti, ma pochi mezzi per realizzarli. Contiamo molto sulla solidarietà e il sostegno, anche concreto, di chi come noi crede che una società aperta sia la società del futuro.

*Françoise Gehring lavora come giornalista.
francoise.gehring@gmail.com*

Verborgen, aber weit verbreitet: die Angst vor dem Fremden

Im Interview mit Françoise Gehring vermittelt Chiara Orelli Vassere, seit 2010 Leiterin von SOS Ticino (Tessiner Sektion von Solidar Suisse, früher Schweizerisches Arbeiterhilfswerk), einen Einblick in das Tätigkeitsfeld ihrer Organisation. Die Institution begleitet Arbeitslose in schwierigen Lebenssituationen und fördert die Integration zugewanderter Personen, deren Asylverfahren abgeschlossen oder noch am Laufen ist. Die Dienste von SOS Ticino können heute praktisch im gesamten Kantonsgebiet in Anspruch genommen werden. Dank einer pragmatischen Politik, der Nähe zu den Menschen und der jahrzehntelangen Erfahrung ist SOS Ticino zu einem Kompetenzzentrum für Fragen im Zusammenhang mit Migration und Arbeitslosigkeit geworden.

Im Zuge der Wirtschaftskrise kann laut Chiara Orelli Vassere ein Phänomen beobachtet werden, das einige Soziologen als «Sozialneid von oben nach unten» bezeichnen, woraus sich eine offene oder versteckte Feindseligkeit insbesondere gegenüber den armen Ausländerinnen und Ausländern entwickelt hat. Auf institutioneller Ebene fehlt demnach ein globaler Ansatz in der Migrationspolitik. Der Bund vertritt eine Integrationspolitik, die von den Kantonen im föderalistischen System mit unterschiedlichen Schwerpunkten umgesetzt wird. Im Kanton Tessin sind bei den Integrationsmassnahmen noch viele Verbesserungen möglich, insbesondere was den soziokulturellen Bereich anbelangt. Doch dies sind langfristige und komplexe Aufgaben. Seit einigen Jahren bildet die Agentur Derman im Auftrag von SOS Ticino fremdsprachige Übersetzerinnen und Übersetzer aus, die als Vermittler zwischen den Kulturen wirken. Sie koordiniert auch deren Arbeit im Schul- und Gesundheitswesen.

Auch Firmen arbeiten mit SOS Ticino zusammen und bieten den oft sehr gut qualifizierten Personen im Asylverfahren mit Arbeitsbewilligung in der Schweiz echte Perspektiven und Integrationsmöglichkeiten.

*Françoise Gehring ist Journalistin.
francoise.gehring@gmail.com*

Une hostilité latente et diffuse envers l'autre

Dans l'interview accordée à Françoise Gehring, Chiara Orelli Vassere, directrice de la section tessinoise de SOS Ticino (section tessinoise de Solidar Suisse, anciennement Œuvre suisse d'entraide ouvrière), donne un aperçu des activités de son organisation. SOS Ticino accompagne les chômeurs confrontés à des difficultés existentielles et favorise l'intégration des immigrantes et immigrants dont la procédure d'asile est achevée ou en cours. Il est aujourd'hui possible de recourir aux services de l'organisation dans pratiquement toute la Suisse. Une politique pragmatique, la proximité avec les gens et une expérience de plusieurs décennies ont permis à SOS Ticino de devenir un centre de compétences pour les questions de migration et de chômage.

Suite à la crise économique on peut, selon Chiara Orelli Vassere, observer un phénomène que certains sociologues ont baptisé « jalousie sociale du haut vers le bas », qui correspond au développement d'une hostilité ouverte ou sournoise à l'égard des étrangers pauvres notamment. Sur le plan institutionnel, il manque par conséquent une approche globale en matière de politique migratoire. La Confédération défend une politique d'intégration qui, dans le système fédéraliste, est mise en œuvre par les cantons qui fixent des priorités différentes. Au Tessin, il est encore possible d'améliorer les mesures d'intégration, notamment dans le domaine socioculturel. Mais il s'agit là de tâches complexes à long terme. Depuis quelques années, l'agence Derman forme sur mandat de SOS Ticino des traducteurs de langue étrangère qui oeuvrent en tant que médiateurs interculturels. Elle coordonne aussi leur travail dans les domaines scolaire et sanitaire.

Certaines entreprises collaborent avec SOS Ticino et offrent en Suisse de véritables perspectives d'intégration aux personnes souvent hautement qualifiées qui se trouvent en procédure d'asile et disposent d'un permis de travail.

*Françoise Gehring est journaliste.
francoise.gehring@gmail.com*



Carlos arbeitet als Handlanger auf dem Bau. Er stammt aus Kosovo.

Diskriminierungen als schwer nachweisbare Tatsachen

Rita Schiavi

Migrantinnen und Migranten werden immer wieder auf Grund ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe oder ihres Aufenthaltsstatus bei der Anstellung, bezüglich des Lohnes und bei Beförderungen und Weiterbildungsmöglichkeiten diskriminiert. Schwierigkeiten bereitet insbesondere der Nachweis einer solchen Diskriminierung.

2005 gab es in der Schweiz erstmals zwei Gerichtsentscheide (Zürich, Lausanne), in denen das Gericht in erster Instanz festhielt, dass die Nichtberücksichtigung bei den Stellenbewerbungen auf die Herkunft beziehungsweise die Hautfarbe der Klägerinnen zurückzuführen war. In beiden Fällen befand das Gericht, dass es sich um eine zivilrechtliche Persönlichkeitsverletzung gehandelt habe und verurteilte die Unternehmen zu einer Genugtuungssumme von je 5000 Franken.

In der Waadt hatte sich eine dunkelhäutige Frau auf eine Stelle als Pflegerin in einem Altenheim beworben. Sie wurde ausdrücklich deshalb nicht angestellt, weil sie dunkelhäutig war. Die Arbeitgeberin argumentierte damit, dass die Bewerberin die alten Leute erschrecken würde, besonders in der Nacht! Im Zürcher Fall hatte sich eine Schweizerin mazedonischer Herkunft auf Grund einer Zuweisung durch das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) auf eine Stelle in der Reinigungsbranche beworben. Der Firmeninhaber schickte daraufhin ein unflätiges Schreiben ans RAV, worin er sich beschwerte, dass das RAV ihm eine Muslimin geschickt habe. Im Brief schrieb er auch, dass er keine Personen aus dem Balkan anstellen würde.

In beiden Fällen bekamen die Klägerinnen Rechtsschutz (in Lausanne von SOS Racisme, in Zürich von der Gewerkschaft Unia), und die Diskriminierungen waren klar nachweisbar. Solche Fälle sind allerdings die Ausnah-

me; meistens werden Absagen, die wegen der Hautfarbe oder der Herkunft erfolgen, vom Arbeitgeber nicht begründet.

Diskriminierung bei der Lehrstellensuche

Jugendliche mit Migrationshintergrund werden gegenüber Schweizerinnen und Schweizern bei der Lehrstellensuche oftmals diskriminiert. Das gilt vor allem für Jugendliche aus dem ehemaligen Jugoslawien und aus der Türkei. So hat sich beispielsweise herausgestellt, dass wenn nur die Schulzeugnisse und das Bewerbungsschreiben der Lehrstellensuchenden beurteilt werden, Jugendliche mit Migrationshintergrund viel öfter zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden als bei der Bekanntgabe von Namen und Herkunft. Die Bewerbungen ohne Angabe des Namens führen zwar eindeutig zu weniger Diskriminierung auf dem Lehrstellenmarkt, sind aber nicht unproblematisch: Jugendliche sollten ihre Identität nicht verstecken müssen, um eine Lehrstelle zu bekommen. Es sollte allerdings zur Anstellungspolitik vor allem von öffentlich-rechtlichen Betrieben gehören, bei der Belegschaft die Zusammensetzung der Bevölkerung abzubilden. Die Gewerkschaft Unia praktiziert eine solche Anstellungspolitik bereits seit Jahren. So werden Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Lernende eingestellt, welche die gleiche Herkunft haben, wie unsere aktuellen und potenziellen Mitglieder.

Lohndiskriminierung

Empirische Studien belegen, dass Migrantinnen und Migranten weniger verdienen als Schweizerinnen und Schweizer (vgl. BFM-Studie von 2006). Es lassen sich Lohnunterschiede von bis zu 32,8 Prozent (bei Migranten/innen mit L-Bewilligung) ausmachen, die nur zum Teil auf individuellen Merkmalen wie Qualifikationen oder Berufserfahrung basieren (vgl. Dokumentation SGB). Ein Teil dieser Unterschiede kann folglich nur durch

die Herkunft der Arbeitnehmenden und insbesondere durch deren Aufenthaltsstatus erklärt werden. Der Ökonom George Sheldon sieht den Grund unter anderem darin, dass Arbeitnehmende mit ungesichertem Aufenthaltsstatus bei Diskriminierung ihre Stelle nicht wechseln können und deshalb leichter ausgebeutet werden können (Sheldon 2007: 40). Aus diesem Grund fordern die Gewerkschaften Aufenthaltssicherheit für alle Migrantinnen und Migranten, die bei uns leben und arbeiten. Heute sind Migrantinnen und Migranten aus EU-Staaten bezüglich Aufenthaltssicherheit wesentlich besser gestellt als früher und als Personen aus Drittstaaten. Besonders Sans-Papiers, aber auch Arbeitslose aus Drittstaaten, werden oft gezwungen, jede Art von Tätigkeit zu tiefen Löhnen anzunehmen, weil sie sonst riskieren, die Schweiz verlassen zu müssen.

Leider findet das Gleichstellungsgesetz, das Lohndiskriminierung zwingend verbietet, nur im Verhältnis zwischen Frauen und Männern Anwendung und selbst da ist es nicht einfach, diskriminierende Löhne zu bekämpfen. Ein entsprechendes Antidiskriminierungsgesetz, das auch die Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten verbieten würde, gibt es nicht. Versuche, ein solches gesetzlich zu verankern, sind bisher gescheitert (z. B. parlamentarische Initiative Paul Rechsteiner, 2007).

Die flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit, die seit 2004 in Kraft sind, wirken zwar zum Teil der Lohndiskriminierung von Migrantinnen und Migranten entgegen. Sie schreiben vor, dass ortsübliche Löhne bezahlt werden müssen. Allerdings wird in der Praxis vor allem kontrolliert und auch

Empirische Studien belegen, dass MigrantInnen weniger verdienen als Schweizerinnen und Schweizer.

durchgesetzt, dass die Minimallöhne gemäss Gesamtarbeitsverträgen nicht unterschritten werden. Zu befürchten ist aber, dass es bei den effektiven Löhnen trotzdem zu Lohndiskriminierungen kommt. Immerhin können die flankierenden Massnahmen Lohndumping im grossen Stil verhindern.

Neben der direkten Lohndiskriminierung, also der Tatsache, dass für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht der gleiche Lohn bezahlt wird, gibt es auch eine Beschäftigungsdiskriminierung. Das heisst, dass Migrantinnen und Migranten oft nicht ihren Qualifikationen entsprechend beschäftigt werden bzw. in ihrer beruflichen Laufbahn behindert werden. Die Anerkennung ausländischer Diplome und in der Praxis erworbener Fähigkeiten ist ebenfalls eine wichtige Forderung gegen faktische Diskriminierung in der Arbeitswelt.

Antidiskriminierungsartikel in den Gesamtarbeitsverträgen

Neben den bereits erwähnten Forderungen haben die Gewerkschaften auch das Ziel, spezifische Antidiskriminierungsartikel in den Gesamtarbeitsverträgen zu verankern. Das können ganz allgemeine Artikel sein, die es erlauben, Untersuchungen auf Betriebs- oder Branchenebene über eine faktische Lohndiskriminierung durchzuführen. Es können aber auch Artikel sein, die beispielsweise eine aktive Förderung der Migrantinnen und Migranten beim Spracherwerb, bei der Weiterbildung und beruflichen Laufbahn anstreben. In einigen Gesamtarbeitsverträgen gibt es schon solche Artikel. Die Gewerkschaft Unia hat einen entsprechenden Antidiskriminierungs-Leitfaden erarbeitet, der bei den Vertragsverhandlungen Anwendung findet.

Rita Schiavi ist Mitglied der Geschäftsleitung Unia, unter anderem Verantwortliche für Migrationsfragen. Mitglied der EKM und der ERK. rita.schiavi@unia.ch

Literatur

Manuela Bruderer, «Wie die Diskriminierung der Migrantinnen in der Arbeitswelt beseitigen? Das Programm des SGB», *SGB-Dossier* Nr. 66, 2009.

Bundesamt für Migration BFM, *Probleme der Integration von Ausländerinnen und Ausländern in der Schweiz: Bestandesaufnahme der Fakten, Ursachen, Risikogruppen, Massnahmen und des integrationspolitischen Handlungsbedarfs*, Bern, 2006.

George Sheldon, *Migration, Integration und Wachstum: Die Performance und wirtschaftliche Auswirkung der Ausländer in der Schweiz*, Universität Basel, 2007.

De la difficulté à prouver les discriminations

En 2005, pour la première fois en Suisse, les tribunaux ont rendu deux jugements qui condamnaient des employeurs pour ne pas avoir engagé une candidate en raison de son origine et de la couleur de sa peau. En règle générale, les refus ne sont pas réellement motivés, d'où la grande difficulté à prouver qu'il s'agit de discrimination.

Dans le cas des apprentis, le contexte migratoire joue souvent un rôle important: différentes expériences de postulations sans mention de nom ou de nationalité ont montré que les jeunes issus de l'immigration étaient bien plus souvent conviés à un entretien que lorsque leur origine était connue! Les discriminations envers les migrants dans le domaine salarial sont également une réalité statistique. Il est avéré que les différences de salaire ne sont que partiellement motivées par des caractéristiques individuelles comme les qualifications ou l'expérience professionnelle. Par ailleurs, plus le statut de séjour du migrant est incertain, plus la différence de salaire est importante. En effet, il est plus facile d'exploiter un employé qui ne peut pas changer de poste. Pour empêcher le dumping salarial, il est important d'exiger la sécurité en termes d'autorisations de séjour pour tous les migrants et « à travail égal au même endroit, un salaire égal », tel qu'ont réussi à l'imposer les syndicats, du moins partiellement, dans les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes.

Enfin, les migrants font aussi souvent l'objet de discriminations en ce sens que leur poste ne correspond pas à leurs qualifications. Unia a élaboré un guide, utilisé lors de négociation des conventions collectives, destiné à promouvoir l'intégration des dispositions de lutte contre les discriminations dans les contrats de travail.

Rita Schiavi est membre de la direction d'Unia, et entre autre chargée des questions migratoires. Elle est également membre de la CFM et de la CFR. rita.schiavi@unia.ch

C'è ma non si vede: la discriminazione occupazionale

Le prime sentenze che, in Svizzera, condannano due datori di lavoro per non avere assunto persone a causa dell'origine e del colore della pelle risalgono al 2005. Il rigetto di determinate candidature non è quasi mai motivato, per cui la discriminazione occupazionale è molto difficile da dimostrare. Nell'assunzione di apprendisti, il retroterra migratorio gioca spesso un ruolo non indifferente: esperimenti con candidature anonimizzate hanno infatti rivelato che i giovani con un passato d'immigrazione sono invitati a un colloquio con maggiore frequenza se nella lettera di presentazione vengono omessi cognome e nazionalità.

Anche la discriminazione salariale dei migranti è un fatto statisticamente provato: le differenze retributive sono riconducibili soltanto in parte a caratteristiche come l'esperienza o le qualifiche professionali e aumentano proporzionalmente al grado d'incertezza che contraddistingue lo statuto di soggiorno della persona migrante. I lavoratori vittima di discriminazione che non riescono a trovare un altro impiego sono più a rischio di sfruttamento. L'esigenza di garantire ai migranti la certezza di poter soggiornare in Svizzera e ricevere lo stesso salario per lo stesso lavoro nello stesso luogo – prevista almeno in nuce nelle misure di accompagnamento elaborate dai sindacati – è quindi fondamentale per evitare il dumping salariale.

Spesso i migranti sono discriminati anche perché sono assunti in modo non conforme alle loro qualifiche professionali. Il sindacato UNIA ha redatto una guida antidiscriminazione che è utilizzata nelle contrattazioni collettive e deve servire a includere nei contratti collettivi di lavoro un articolo che vieta la discriminazione.

Rita Schiavi siede nel Comitato direttivo di UNIA, dove si occupa di questioni migratorie, ed è membro della Commissione federale della migrazione e della CFR. rita.schiavi@unia.ch

La discrimination raciale sur le marché de l'emploi en droit européen

Olivia Le Fort et Maya Hertig

En raison de préjugés fondés sur la race ou l'origine ethnique, certaines personnes sont empêchées de trouver un emploi ou de le conserver. En Europe, les membres de minorités ethniques font généralement davantage face au risque de se trouver sans emploi ou de devoir travailler dans un nombre limité de secteurs. Afin de lutter contre le racisme et les discriminations, la Communauté européenne a adopté, le 29 juin 2000, une directive relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (dite Directive sur l'égalité raciale 2000/43/EC). Ce texte législatif est considéré comme un moyen de protection important, si ce n'est le plus important, en faveur des minorités ethniques en droit européen.¹

Historique de la lutte contre la discrimination raciale

En vue de garantir des conditions de concurrence équitables entre les Etats parties, le Traité instituant la Communauté économique européenne de 1957 (ci-après «Traité CE») comprenait une disposition interdisant toute discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi. Celle-ci avait pour but d'empêcher qu'un Etat partie puisse acquérir un avantage concurrentiel en proposant des salaires inférieurs ou en appliquant des conditions de travail moins favorables pour les femmes. Le droit communautaire s'est par la suite considérablement développé en matière de protection sociale des travailleurs. Toutefois, jusqu'en 2000, la lutte contre les discriminations se concentrait uniquement sur le critère du sexe.

Depuis le milieu des années 1980, les problèmes de racisme et de discrimination ethnique ont suscité un vif débat au sein de la Communauté européenne. Au cours des années 1990, la société civile a exercé d'impor-

tantes pressions afin que l'interdiction de discrimination soit étendue à des nouveaux motifs de discrimination, tels que la race et l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses, l'âge et le handicap. La montée du nationalisme, des actes de violence envers des minorités et la crainte d'une influence négative sur le fonctionnement du marché intérieur ont décidé les dirigeants européens à agir.

L'année 1997, désignée année européenne contre le racisme, a vu l'introduction dans le Traité CE d'un nouvel article permettant à la Communauté de combattre les discriminations fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.² Après son entrée en vigueur le 1^{er} mai 1999, la Communauté a rapidement adopté la Directive sur l'égalité raciale.³

Les discriminations sur le marché de l'emploi ne se fondant pas uniquement sur des critères raciaux ou ethniques, une seconde directive, prohibant les discriminations fondées sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle en matière d'emploi et d'activité professionnelle a été adoptée quelques mois plus tard (Directive 2000/78/CE du 27 décembre 2000). En outre, le principe de non-discrimination est désormais garanti par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (art. 21), qui bénéficie d'une force juridique contraignante depuis l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne en 2009.

Mise en œuvre de la Directive sur l'égalité raciale

La Directive 2000/43/CE se fonde sur le principe d'égalité de traitement entre les personnes et interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la race ou l'origine

ethnique, de même que le harcèlement. Une discrimination est considérée comme directe lorsque, pour des raisons de race ou d'origine ethnique, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable. Quant à la discrimination indirecte, elle se produit « lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires ». Enfin, tout comportement indésirable qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant constitue un harcèlement.

La Directive s'applique, tant dans le secteur public que privé, aux conditions d'accès à l'emploi, à l'accès à tous les types de formation professionnelle, aux conditions d'emploi et de travail, à l'affiliation et à l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs, à la protection sociale, aux avantages sociaux, à l'éducation, à l'accès et à la fourniture de biens et services, y compris en matière de logement. De par son champ d'application très étendu, elle offre une protection particulièrement solide contre les discriminations fondées sur l'origine raciale ou ethnique en matière d'emploi.

La référence à l'« origine raciale » a suscité certaines controverses; le préambule de

la Directive affirme ainsi que le terme « race » n'implique pas l'acceptation de théories raciales. En effet, le concept de race reflète une construction sociale, qui tente de légitimer une domination et se trouve fortement influencée par un contexte social et historique particulier.⁴

La Directive prévoit que toute personne qui s'estime victime d'une discrimination doit pouvoir accéder à une procédure judiciaire et/ou administrative. Des associations ou autres

Il suffit que la
personne lésée
établit des faits
permettant de
présumer l'existence
d'une discrimination.

personnes morales intéressées peuvent également engager des procédures pour le compte du plaignant. Il suffit que la personne lésée établisse des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination. Il appartient alors à l'employeur de démontrer qu'il n'a pas violé l'interdiction de discrimination.

Les Etats membres peuvent adopter des actions positives destinées à compenser les désavantages liés à la race ou l'origine ethnique. Ils doivent par ailleurs favoriser le dialogue avec les partenaires sociaux ainsi que les ONG et créer un organisme de promotion de l'égalité de traitement.

Effectivité de la protection européenne contre la discrimination raciale

Depuis l'entrée en vigueur de la Directive, tous les Etats membres ont adopté ou modifié leurs législations nationales en matière de lutte contre la discrimination raciale. La protection juridique s'en est trouvée clarifiée et renforcée. Cependant, la mise en œuvre n'est pas complète et doit encore être améliorée. Un rapport publié en 2011 par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne met en évidence des schémas persistants d'inégalité sur le marché du travail entre, d'une part, les populations majoritaires, et d'autre part, les migrants et les minorités.⁵

La Cour de Justice de l'Union européenne a un important rôle à jouer dans l'application et l'interprétation de la Directive sur l'égalité raciale. En juillet 2008, elle a rendu son premier arrêt en la matière dans l'affaire *Feryn*. L'un des directeurs de la société *Feryn* avait déclaré dans un journal flamand qu'il ne recruterait pas de monteurs marocains, car ses clients ne souhaitaient pas voir des étrangers entrer chez eux. La Cour a jugé que la déclaration publique d'un employeur selon laquelle il refuserait d'engager des personnes d'une origine ethnique ou raciale déterminée constituait une discrimination directe.⁶ Ce premier arrêt, unique à ce jour, démontre que la Directive accorde un degré de protection élevé contre la discrimination raciale. La Cour semble ainsi vouloir faire de la Directive un véritable instrument de changement.

La législation suisse connaît, en matière d'égalité des sexes, les mêmes principes que la Directive sur l'égalité raciale, à savoir la protection contre les discriminations directes, indirectes, et le harcèlement, le renversement du fardeau de la preuve, et la qualité pour agir des associations. Toutefois, l'interdiction de la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique en matière d'emploi n'est pas explicitement consacrée en droit privé ou en droit administratif et ne fait donc pas l'objet d'une protection spécifique. Les développements du droit européen pourraient dès lors servir de source d'inspiration aux autorités helvétiques afin de créer un cadre légal efficace contre la discrimination raciale en matière d'emploi.

Avocate et titulaire d'un LL.M. (McGill), Olivia Le Fort est doctorante au Département de droit public de l'Université de Genève. olivia.lefort@unige.ch

Professeure ordinaire à la Faculté de droit de l'Université de Genève, Maya Hertig est également avocate et titulaire d'un LL.M. (Cambridge). maya.hertig@unige.ch

¹ Monika Ambrus, Marjolein Busstra et Kristin Henrard, «The Racial Equality Directive and Effective Protection Against Discrimination: Mismatches Between the Substantive Law and its Application», *Erasmus Law Review*, Volume 3, Issue 3, 2010, p. 165.

² Art. 13 TCE devenu art. 19 TFUE avec l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne.

³ Erica Howard, *The EU Race Directive, Developing the Protection Against Racial Discrimination Within the EU*, Routledge, Londres et New York, 2010, pp. 8-24.

⁴ Sandra Fredman, *Discrimination Law*, Oxford University Press, Oxford, 2002, p. 53; Erica Howard, *The EU Race Directive, Developing the Protection Against Racial Discrimination Within the EU*, Routledge, Londres et New York, 2010, p. 66.

⁵ Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, «Les migrants, les minorités et l'emploi, Exclusion et discrimination dans les 27 Etats membres de l'Union européenne», Luxembourg, 2011, disponible sur: www.fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/CS-Employment-fr.pdf

⁶ Affaire C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centre for equal opportunities and combating racism) v. Firma Feryn NV*, [2008] ECR I-5187.

Rassendiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt gemäss europäischem Recht

Die Europäische Gemeinschaft hat am 29. Juni 2000 die Antirassismusrichtlinie 2000/43/EC angenommen. Im europäischen Recht wird dieser Gesetzestext als eines der wichtigsten Mittel zum Schutz ethnischer Minderheiten betrachtet. Eine zweite Richtlinie zur Verhinderung von Diskriminierungen bei der Einstellung oder der beruflichen Tätigkeit aufgrund der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, eines bestimmten Alters oder der sexuellen Orientierung wurde einige Monate später angenommen (Richtlinie 2000/78/CE). Weiter ist der Grundsatz der Nichtdiskriminierung auch durch die rechtlich verbindliche Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Art. 21) garantiert. Gemäss der Richtlinie 2000/43/EC muss jede Person, die sich als Opfer einer Diskriminierung aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft sieht, Zugang zu einem Rechts- und/oder Verwaltungsverfahren haben. Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen können im Namen der sich beschwerenden Person Verfahren einleiten. Es genügt, dass die geschädigte Person Tatsachen glaubhaft machen kann, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen. Dem Arbeitgeber obliegt es darzulegen, dass er den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt hat. Die Mitgliedstaaten können geeignete Massnahmen zum Ausgleich von Nachteilen im Zusammenhang mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft verabschieden. Weiter sind sie dazu angehalten, den Dialog mit den Sozialpartnern und den NGOs zu fördern und ein Organ zu schaffen, das sich für die Gleichbehandlung einsetzt. Seit dem Inkrafttreten der Richtlinie haben alle Mitgliedstaaten ihre nationale Gesetzgebung im Bereich der Bekämpfung der Rassendiskriminierung verabschiedet oder geändert. Der Europäische Gerichtshof nimmt bei der Anwendung und Auslegung der Antirassismusrichtlinie eine wichtige Rolle ein. Er hat im Juli 2008 im Fall *Feryn* zum ersten Mal ein entsprechendes Urteil gesprochen.

Olivia Le Fort, Rechtsanwältin, LL.M. (McGill), Doktorandin für öffentliches Recht am Institut für öffentliches Recht der Universität Genf (olivia.lefort@unige.ch). Maya Hertig, Professorin an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Genf, Rechtsanwältin und LL.M. (Cambridge) (maya.hertig@unige.ch).

La discriminazione razziale sul mercato del lavoro nel diritto europeo

Il 29 giugno 2000, il Consiglio dell'UE ha adottato la direttiva sulla parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (2000/43/CE). Alcuni mesi dopo ha adottato una seconda direttiva (2000/78/CE) che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e vieta qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali. Infine, la Carta dei diritti fondamentali dell'UE garantisce da tempo in modo giuridicamente vincolante il principio della non discriminazione (art. 21).

La direttiva 2000/43/CE dà a chiunque si ritenga vittima di una discriminazione basata sulla razza o sull'origine etnica la possibilità di accedere a una procedura giudiziaria e/o amministrativa. Abilita inoltre le associazioni o altre persone giuridiche ad avviare una procedura per conto del denunciante. È sufficiente che una persona lesa esponga fatti dai quali si può presumere una discriminazione perché al datore di lavoro incombe l'onere di provare che non vi è stata alcuna violazione del divieto di discriminazione. Se da un lato gli Stati membri dell'UE sono liberi di attuare azioni positive destinate a compensare gli svantaggi connessi a una determinata razza od origine etnica, dall'altro dovrebbero incoraggiare il dialogo tra le parti sociali e con le ONG e stabilire l'istituzione di uno o più organismi per la promozione della parità di trattamento. Dall'entrata in vigore della suddetta direttiva, tutti gli Stati membri hanno legiferato a livello nazionale o modificato la loro legislazione in materia di discriminazione razziale. La Corte di giustizia dell'UE svolge un ruolo importante nell'applicazione e nell'interpretazione della direttiva 2000/43/CE. Nel luglio del 2008, ha emesso la sua prima sentenza in questo ambito nel caso *Feryn*.

Olivia Le Fort, avvocato e titolare di un LLM (McGill), è dottoranda al Dipartimento di diritto pubblico dell'Università di Ginevra (olivia.lefort@unige.ch). Maya Hertig, avvocato e titolare di un LLM (Cambridge), è professore ordinario alla Facoltà di diritto dell'Università di Ginevra (maya.hertig@unige.ch).

EU-Recht – eine Inspiration für die Schweiz?
Le droit européen: une source d'inspiration pour la Suisse?
Il diritto europeo: una fonte d'ispirazione per la Svizzera?



Muna arbeitet als Putzfrau und stammt aus Äthiopien.

Schutz vor rassistischer Diskriminierung – eine Frage der Staatsangehörigkeit

Kathrin Buchmann

Die Schweiz ist durch völkerrechtliche Abkommen verpflichtet, für wirksamen Diskriminierungsschutz in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen zu sorgen. Der arbeitsrechtliche Diskriminierungsschutz weist aber grosse Lücken auf. Besonders stossend sind insbesondere die unterschiedlichen Regelungen im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis je nach Staatsangehörigkeit.

Menschen mit Migrationshintergrund sind in der Arbeitswelt in einer benachteiligten Position im Vergleich zu Schweizerinnen und Schweizern. Sie sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen und stehen auch öfter in prekären Arbeitsverhältnissen. Diese Arbeitsmarktdisparitäten lassen sich nicht nur mit niedrigerem Qualifikationsniveau und fehlenden Deutschkenntnissen erklären. Studien und Projektbeispiele zeigen, dass insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund aus den Herkunftsgebieten Südosteuropa und Türkei diskriminiert werden¹ und bessere Chancen auf eine Lehrstelle haben, wenn sie sich anonym bewerben können². Die Frage steht also im Raum, wie die geltende Rechtsordnung vor diskriminierenden Praktiken in der Arbeitswelt schützt.

Besserer Schutz für Staatsangehörige der EU-/EFTA-Staaten

Rassistische, ethnisch-kulturelle Diskriminierungen in der Arbeitswelt können im Vorfeld einer Anstellung, bei und während der Anstellung, aber auch rund um die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorkommen. Die Schweiz ist durch zahlreiche völkerrechtliche Abkommen verpflichtet, für wirksamen Diskriminierungsschutz in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen zu sorgen. Auch die Bundesverfassung weist den Behörden die Aufgabe zu, das Grundrecht der Nichtdiskriminierung nach Art. 8 BV auch unter Privaten wirksam zu machen (Art. 35 BV).³ Zum einen sollte der Ge-

setzgeber Diskriminierungsschutznormen für das privatrechtliche Arbeitsverhältnis erlassen. Zum anderen sind die rechtsanwendenden Behörden und Gerichte gehalten, die vorhandenen Generalklauseln zum Persönlichkeitsschutz verfassungs- und auch völkerrechtskonform auszulegen. Es sei jedoch betont, dass der arbeitsrechtliche Diskriminierungsschutz – insbesondere im Anwendungsbereich der rassistischen, ethnisch-kulturellen Diskriminierung – nach wie vor grosse Lücken aufweist. Zudem ist die aktuelle Rechtslage stossend, da im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis je nach Staatsangehörigkeit unterschiedliche Regelungen bestehen. Es kommt also auf die Staatsangehörigkeit an, ob und wie gut eine von rassistischer Diskriminierung betroffene Person geschützt ist. Die Freizügigkeitsabkommen (FZA) mit der EU und den EFTA-Staaten⁴ enthalten allgemeine Diskriminierungsverbote auf Grund der Staatsangehörigkeit. Im Gegensatz zu Drittstaatsangehörigen sind Staatsangehörige der EU-/EFTA-Staaten also explizit gegen Diskriminierung in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen geschützt. Sie dürfen bezüglich Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen nicht anders behandelt werden als Schweizerinnen und Schweizer. Das im FZA festgelegte arbeitsrechtlich relevante Diskriminierungsverbot, welches sowohl direkte als auch indirekte Diskriminierung verbietet, ist unmittelbar anwendbar; Bürgerinnen und Bürger der EU-Staaten und EFTA-Staaten können sich unmittelbar auf das FZA berufen.

Für Drittstaatsangehörige ist die Sach- und Rechtslage weniger erbaulich, denn nach wie vor schwebt das Prinzip der Vertragsfreiheit wie ein Damoklesschwert über dem Diskriminierungsschutz. Private Arbeitgeber sollen grundsätzlich frei sein zu entscheiden, mit wem sie ein Arbeitsverhältnis eingehen und wie dieses ausgestaltet wird. Der Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt für Dritt-

EU-Recht – eine Inspiration für die Schweiz?

Le droit européen : une source d'inspiration pour la Suisse ?

Il diritto europeo : una fonte d'ispirazione per la Svizzera?

staatsangehörige ist in wenigen Gesamtarbeitsverträgen (GAV) – vertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden oder mit einzelnen Arbeitgebenden – geregelt, in denen Diskriminierungsverbote auf Grund der Herkunft, Sprache usw. verankert sind.⁵ In den meisten Fällen können sich Betroffene allerdings lediglich auf unbestimmte, allgemeine Rechtsnormen berufen, spezifische Antidiskriminierungsregelungen fehlen.

Diskriminierung bei der Stellenausschreibung

Bei der Diskriminierung vor und bei der Anstellung wird die betroffene Person bei der Stellensuche behindert. Stelleninserate schliessen bestimmte Gruppen wegen ihrer «Rasse», Ethnie, Religion oder Herkunft zumeist nicht ausdrücklich aus. Sie verstossen in aller Regel nicht gegen die Strafnorm der Rassendiskriminierung (Art. 261^{bis} StGB⁶). Doch für Stellenausschreibungen mit Bedingungen wie «Schweizer Staatsangehörigkeit» oder «Muttersprache Deutsch» liegen sehr oft keine sachlich-fachlichen Gründe vor. Zu Unrecht werden also mit solchen Formulierungen Menschen auf Grund ihrer Herkunft bzw. Staatsangehörigkeit ausgeschlossen. Sind vom Ausschluss EU-/EFTA-Staatsangehörige betroffen, ist das Diskriminierungsverbot des FZA verletzt. Hingegen sind Drittstaatsangehörige nach herrschender Lehre und Rechtsprechung nicht geschützt vor solch diskriminierenden Stelleninseraten.

Diskriminierung bei der Vorselektion der Bewerbungsdossiers

«Wegen Ihrer Herkunft kann ich Ihre Bewerbung nicht berücksichtigen», vor solch

klaren Aussagen hüten sich Arbeitgeber. In den meisten Fällen ist es den Menschen, welche auf Grund ihrer nationalen oder regionalen Herkunft bereits bei der Selektion der Bewerbungsdossiers ausgeschlossen werden, unmöglich, die diskriminierende Vorselektion nachzuweisen. Eine Nichtberücksichtigung des Dossiers ohne sachlichen Grund, einzig auf Grund der ethnisch-kulturellen Herkunft, der Religion oder der Hautfarbe, stellt eine Persönlichkeitsverletzung dar.

Stelleninserate
 schliessen bestimmte
 Gruppen wegen
 ihrer «Rasse»,
 Ethnie, Religion
 oder Herkunft
 zumeist nicht
 ausdrücklich aus.

Diskriminierung bei der Entlohnung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können den Lohn grundsätzlich frei festlegen. Allerdings gilt es zu bedenken, dass Arbeitnehmer sich oft in der schwächeren Position befinden. Der Arbeitgeber hat gegenüber dem Arbeitnehmer

auch eine arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht. Setzt der Arbeitgeber den Lohn einzig auf Grund der Herkunft der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers niedriger an, ist der Vertragsinhalt persönlichkeitsverletzend und sittenwidrig (Art. 28 ZGB⁷, Art. 19 und 20 OR⁸) und verletzt den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (Art. 328 OR).

Diskriminierung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Es wenden sich immer wieder Menschen an die EKR, die sich von ihren Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen gemobbt fühlen. Migrantinnen und Migranten werden beispielsweise mit rassistischen Witzen konfrontiert. Dem Arbeitgeber obliegen auch Schutzpflichten gegenüber Dritten. Anstatt aber angemessene Schutzmassnahmen zu treffen, entlässt der Arbeitgeber die sich wehrende Person.

Eine solche «Druckkündigung» stellt eine missbräuchliche Kündigung dar (Art. 336 OR).

Die hier dargestellten Beispiele von Diskriminierungsformen in der Arbeitswelt zeigen, dass durchaus ein gewisser Diskriminierungsschutz existiert. Stossend ist allerdings die unterschiedliche Rechtslage je nach Staatsangehörigkeit. Drittstaatsangehörige sind weniger gut geschützt als EU-/EFTA-Angehörige. Die Einführung eines allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes wäre also auch deshalb wichtig. Die Lücken im gesetzlichen Diskriminierungsschutz zu schliessen, reicht alleine aber nicht aus. Betroffene müssen in der Wahrnehmung ihrer Rechte gestärkt werden. Am wichtigsten erscheint allerdings, dass die gesamte Gesellschaft – nicht nur Arbeitgebende – sensibilisiert wird, dass rassistische, ethnisch-kulturelle Diskriminierung Menschen in ihrer Menschenwürde verletzt.

Kathrin Buchmann ist Juristin und stellvertretende Geschäftsführerin der EKR. Sie berät Menschen, die sich diskriminiert fühlen, über die ihnen zur Verfügung stehenden Rechtsmittel. kathrin.buchmann@gs-edi.admin.ch.

¹ Siehe u.a. Urs Häberlin, Christian Imdorf, Winfried Kronig, *Chancenungleichheit bei der Lehrstellensuche. Der Einfluss von Schule, Herkunft und Geschlecht*, NFP 43, 2004, http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/nfp/nfp43_haebelin_synthesis7.pdf; Rosita Fibbi, Bülent Kaya, Etienne Piguet, *Nomen est omen: Quand s'appeler Pierre, Afrim ou Mehmet fait la différence*, NFP 43, 2003, http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/nfp/nfp43_piguet_synthesis3.pdf.

² Smart selection, *Anonyme Bewerbung: Ein Zürcher Pilotprojekt für mehr Chancengleichheit und innovative Lehrlingsselektion*, Schlussbericht, Kaufmännischer Verband Schweiz, 2008, <http://www.smartselection.ch/files/pdf/080929-smart-selection-bericht-def.pdf>.

³ Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999, SR 101.

⁴ Abkommen vom 21. Juni 1999 zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten andererseits über die Freizügigkeit (mit Anhängen, Prot. und Schlussakte), SR 0.142.112.681; Übereinkommen vom 4. Januar 1960 zur Errichtung der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) (mit Anhängen, Schlussakte und Erkl.), SR 0.632.31.

⁵ Siehe beispielsweise, SBB, Post, Swisscom.

⁶ Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember

1937, SR 311.0.

⁷ Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907, SR 210.

⁸ Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht), SR 220.

Neue allgemeine Empfehlung von ECRI zur Arbeitswelt

Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz des Europarats, ECRI, hat eine Tradition von Empfehlungen entwickelt, die sich mit verschiedenen Lebens- und Politikbereichen befassen – u.a. zur nationalen Gesetzgebung, zur Schaffung spezialisierter Institutionen, zu Antisemitismus und Muslimfeindlichkeit, zu Internet, zu Sport, Erziehung und Bildung. In Vorbereitung ist die General Recommendation Nr. 14, in welcher ECRI auf die Herausforderungen, die sich bezüglich der Vermeidung von Rassismus und Diskriminierung in der Arbeitswelt stellen, eingeht. Die Empfehlung kann ab Sommer 2012 direkt auf der Website von ECRI heruntergeladen werden.

Französisch: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/generalthemes_FR.asp

Englisch: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/generalthemes_EN.asp

Protection contre la discrimination raciale – une question de nationalité

La Suisse est tenue par de nombreux contrats de droit international de faire appliquer une protection efficace contre la discrimination dans les rapports de travail de droit privé. En outre, la Constitution fédérale confie aux autorités la tâche de veiller à ce que le droit fondamental à la non discrimination selon son art. 8 soit aussi réalisé dans les relations qui lient les particuliers entre eux (art. 35). Cependant la protection contre la discrimination contenue dans le droit du travail présente de grandes lacunes. De plus, la situation juridique actuelle est choquante car les règles en vigueur dans les rapports de travail de droit privé diffèrent selon la nationalité de l'employé. Ainsi les traités de libre circulation avec les Etats de l'UE et de l'AELE contiennent une interdiction générale de toute discrimination en raison de la nationalité. Les ressortissants de pays de l'UE et de l'AELE sont donc protégés explicitement contre cette discrimination. En revanche les ressortissants de pays tiers ne peuvent s'en référer dans la plupart des cas qu'à des normes générales et mal définies.

L'article présente les quatre formes de discrimination auxquelles la CFR est confrontée le plus fréquemment dans la pratique quotidienne: la discrimination a) dans la recherche d'emploi; b) dans la première sélection des dossiers de candidatures; c) dans le salaire; d) dans la résiliation des rapports de travail. La CFR est favorable à l'introduction d'une loi qui comblerait les lacunes dans le domaine de la protection légale contre la discrimination. Mais il faut surtout rendre les employés davantage conscients de leurs droits.

Kathrin Buchmann est juriste et directrice suppléante de la CFR. Elle conseille les personnes qui s'estiment discriminées en leur indiquant les outils juridiques à leur disposition pour se défendre. kathrin.buchmann@gs-edi.admin.ch.

Protezione contro la discriminazione razziale – una questione di nazionalità

In virtù di numerosi accordi internazionali, la Svizzera deve tutelare le parti dalle discriminazioni nei rapporti di lavoro di diritto privato. Questo diritto fondamentale dei cittadini privati all'uguaglianza giuridica è sancito anche nella Costituzione federale (artt. 8 e 35). Nel diritto del lavoro, invece, la tutela dalla discriminazione è alquanto lacunosa, tant'è che ai rapporti professionali del settore privato si applicano regolamentazioni diverse secondo la nazionalità delle parti. Per esempio, gli accordi sulla libera circolazione stipulati con gli Stati membri dell'UE/AELS prevedono un divieto generale di discriminazione a causa della cittadinanza, per cui i cittadini di questi Paesi sono esplicitamente tutelati dalle discriminazioni nei rapporti di lavoro di diritto privato. Non così i cittadini di Stati terzi, che invece nella maggior parte dei casi possono appellarsi soltanto a norme giuridiche generiche.

Tra le forme di discriminazione più frequenti portate a conoscenza della CFR Kathrin Buchmann ne rileva quattro: discriminazione nei bandi di concorso, in fase di preselezione delle candidature, nella remunerazione e nello scioglimento del rapporto di lavoro.

La CFR è favorevole all'introduzione di una legge antidiscriminazione per colmare le lacune legali in quest'ambito. Per una tutela efficace dalla discriminazione, è necessario prima di tutto rafforzare la consapevolezza individuale dei propri diritti.

Kathrin Buchmann, giurista e direttrice supplente della CFR, opera come consulente per le persone che si sentono discriminate orientandole sui rimedi giuridici a loro disposizione. kathrin.buchmann@gs-edi.admin.ch.

Die neue Studie schliesst wichtige Lücke

Gülcan Akkaya

Die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus hat das Institut für Soziologie der Universität Basel beauftragt, die Situation von Akademiker/innen mit Migrationshintergrund auf dem Schweizer Arbeitsmarkt empirisch zu analysieren. Da es in der Schweiz keine vertiefte Untersuchung zur Frage des Zugangs von Akademiker/innen aus Staaten ausserhalb der Europäischen Union zum hiesigen Arbeitsmarkt gibt, schliesst diese Studie eine wichtige Lücke.

In ihrer Beratungstätigkeit wird die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus immer wieder mit Problemen von hochqualifizierten Fachpersonen aus dem ehemaligen Jugoslawien, aus der Türkei und aus Afrika konfrontiert. Die Betroffenen schildern jeweils, dass sie trotz hoher Qualifikation und oft guter Studienabschlüsse Mühe haben, in der Schweiz eine Anstellung zu finden. Oftmals müssen sie unter ihrem Qualifizierungsniveau arbeiten. Leisten qualifizierte Fachkräfte in Einwanderungsländern unterqualifizierte Arbeit, spricht man von *brain waste*, einer Verschwendung von Wissen, Bildungsinvestitionen und Know-how. Verschiedene dokumentierte Fälle lassen auf Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt schliessen.

Gemäss ihrem Mandat hat die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus die Aufgabe, relevante Entwicklungen in der Gesellschaft zu analysieren und Empfehlungen auszusprechen. Vor diesem Hintergrund ist die Kommission auf das Institut für Soziologie der Universität Basel zugegangen, um in einem *joint venture* (Co-Leitung Prof. Ueli Mäder, EKR) die Situation von Akademiker/innen mit Migrationshintergrund auf dem Schweizer Arbeitsmarkt näher zu untersuchen. Die EKR möchte mit dem Institut für Soziologie der Universität Basel die Faktenlage empirisch erheben. Folgenden Fragen soll nachgegangen werden:

- Wie nehmen Akademiker/innen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt teil?
- Welche Bereiche und Branchen weisen für Akademiker/innen mit Migrationshintergrund besondere Hürden für eine Anstellung auf?
- Welche Merkmale (Geschlecht etc.), welche persönlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowie Dynamiken und Prozesse individueller und institutioneller Diskriminierung spielen eine Rolle?

Um die Komplexität von Migration, Anerkennung und Ungleichheiten zu erfassen, will die Studie die Wahrnehmungen und Handlungsstrategien von Betroffenen und Beteiligten untersuchen. Dabei sollen Ursachen von Ungleichbehandlung und Diskriminierung herausgearbeitet und anschliessend sozialpolitische Empfehlungen abgegeben werden.

Spezifische integrationspolitische Hürden, wie zum Beispiel die Anerkennung von Studienabschlüssen, sollen in den öffentlichen Diskurs eingebracht werden, um individuelle und institutionelle Diskriminierungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt sichtbar zu machen und Benachteiligungen abzubauen. In der Schweiz gibt es bis heute keine vertiefte Untersuchung zur Frage des Zugangs von Akademiker/innen aus Staaten ausserhalb der Europäischen Union zum Schweizer Arbeitsmarkt. Hingegen gibt es Untersuchungen zur Diskriminierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf dem Lehrstellenmarkt. Mit dieser Studie wird daher eine wichtige Lücke geschlossen. In diesem Tangram stellen Prof. Dr. Ueli Mäder und Ganga Jey Aratnam erste Ergebnisse der Studie vor.

Dr. Gülcan Akkaya ist Projektleiterin und Dozentin am Institut für Soziokulturelle Entwicklung an der Hochschule Luzern und Vizepräsidentin der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus. guelcan.akkaya@hslu.ch

Ueli Mäder und Ganga Jey Aratnam, *Studie zur Diskriminierung Hochqualifizierter mit Migrationshintergrund auf dem Schweizer Arbeitsmarkt*, Basel, erscheint Ende 2012.

La nouvelle étude comble d'importantes lacunes

Gülcan Akkaya

La Commission fédérale contre le racisme a chargé l'Institut de sociologie de l'Université de Bâle d'analyser de façon empirique la situation des universitaires issus de la migration sur le marché suisse du travail. Etant donné qu'il n'existe encore aucune recherche approfondie sur l'accès au marché du travail suisse des ressortissants de pays n'appartenant pas à l'Union européenne, cette étude vient combler une importante lacune.

Dans le cadre de son activité de conseil, la Commission fédérale contre le racisme est sans cesse confrontée au problème rencontré par les personnes hautement qualifiées originaires d'ex-Yougoslavie, de Turquie et d'Afrique. En effet, ces personnes peinent à trouver du travail en Suisse malgré leur hautes qualifications et leurs bons diplômes. Elles doivent souvent travailler en-dessous de leur niveau de qualification. On parle dans ce cas de *brain waste*, un gaspillage de connaissances, de savoir-faire et d'investissements (dans la formation). Plusieurs cas dûment documentés permettent de conclure qu'il existe ici des injustices sur le marché du travail.

Selon son mandat, la Commission fédérale contre le racisme a le devoir d'analyser l'évolution de la société et de formuler des recommandations. C'est ainsi qu'elle a approché l'Institut de sociologie de l'Université de Bâle pour examiner de façon approfondie la situation des universitaires issus de la migration sur le marché suisse du travail. Cette analyse se fait sous forme de *joint venture*; elle est dirigée conjointement par le professeur Ueli Mäder et la CFR. L'étude répondra de façon empirique aux questions suivantes:

- Comment les universitaires issus de la migration participent-ils au marché du travail?

- Dans quels domaines ou quelles branches met-on des obstacles à l'engagement des universitaires issus de la migration?
- Quelles sont les caractéristiques (sexe, etc.), les conditions générales personnelles et sociales, les dynamiques et les processus de discrimination (individuelle et institutionnelle) qui jouent un rôle en la matière?

L'étude va examiner les perceptions et les stratégies d'action des personnes concernées afin de saisir la réalité de la migration, de la reconnaissance des diplômes et des inégalités dans toute sa complexité. Il faudra analyser les causes des inégalités de traitement et des discriminations avant de formuler des recommandations de politique sociale.

Les obstacles à l'intégration sociale, par exemple la non reconnaissance des diplômes, devront être pris en compte dans la discussion publique pour permettre de mettre à jour les processus de discrimination individuelle et institutionnelle qui interviennent sur le marché du travail et de diminuer les injustices. Il n'existe à ce jour aucune étude approfondie sur les universitaires en provenance des Etats extra-européens et leur accès au marché suisse du travail. Par contre la discrimination à l'égard des jeunes issus de la migration en recherche de places d'apprentissage a déjà fait l'objet d'une étude. Le présent travail permet donc de combler une importante lacune. Les professeurs Ueli Mäder et Ganga Jey Aratnam en donnent les premiers résultats dans ce numéro de Tangram.

Gülcan Akkaya est cheffe de projet et enseignante à l'Institut du développement socio-culturel de l'Université de Lucerne. Elle est vice-présidente de la Commission fédérale contre le racisme. guelcan.akkaya@hslu.ch

Ueli Mäder et Ganga Jey Aratnam, *Studie zur Diskriminierung Hochqualifizierter mit Migrationshintergrund auf dem Schweizer Arbeitsmarkt*, Bâle, paraîtra en automne 2012.

Il nuovo studio colma importanti lacune

Gülcan Akkaya

La Commissione federale contro il razzismo CFR ha incaricato l'Istituto di sociologia dell'Università di Basilea di condurre un'analisi empirica della situazione delle persone laureate con un retroterra migratorio sul mercato del lavoro svizzero. Poiché attualmente non esistono studi circostanziati sull'accesso al mercato del lavoro indigeno da parte di persone laureate provenienti da Paesi extra-europei, quello voluto dalla CFR colma un'importante lacuna.

Nella sua attività di consulenza, la CFR è regolarmente interpellata da persone altamente qualificate provenienti dalla ex Jugoslavia, dalla Turchia o dall'Africa e che, nonostante ottime qualifiche e, spesso, eccellenti titoli di studio, hanno difficoltà a trovare un impiego in Svizzera. Non di rado queste persone si vedono costrette ad accettare lavori che richiedono qualifiche inferiori a quelle che possiedono. Quando più persone immigrate qualificate sono ridotte a svolgere un lavoro non consono al loro livello di qualifica si parla di *brain waste*, ossia di uno spreco di conoscenze, investimenti nella formazione e know how. I casi documentati da cui si arguisce l'esistenza di discriminazioni nell'accesso al mercato del lavoro sono parecchi.

Adempiendo al mandato che le impone di analizzare gli sviluppi in atto nella società e di formulare raccomandazioni, la CFR si è rivolta all'Istituto di sociologia dell'Università di Basilea e, nell'ambito di una joint venture codiretta dal professor Ueli Mäder e dalla CFR, ha avviato un progetto per esaminare più da vicino la situazione dei laureati con un retroterra migratorio sul mercato del lavoro svizzero. Lo studio intende rispondere alle seguenti domande:

- Come partecipano al mercato del lavoro i laureati con un retroterra migratorio?
- In quali settori incontrano particolari difficoltà a farsi assumere?
- Quali caratteristiche (sesso ecc.), quali condizioni quadro personali e sociali, quali dinamiche e quali processi di discriminazione individuale e istituzionale svolgono un ruolo determinante?

Per comprendere la complessità delle relazioni che intercorrono tra migrazione, riconoscimento e disparità di trattamento, lo studio intende esaminare le percezioni e le strategie operative di chi si ritrova vittima e/o è coinvolto in un atto di discriminazione, individuare le cause e proporre raccomandazioni di politica sociale.

Solo lanciando un dibattito pubblico sugli ostacoli nella politica d'integrazione (p. es. riconoscimento dei titoli di studio) è possibile rendere visibili i processi di discriminazione individuale e istituzionale sul mercato del lavoro ed eliminare le disparità di trattamento. Sinora, in Svizzera, sono stati condotti diversi studi sulla discriminazione dei giovani con un retroterra migratorio nell'accesso al mercato dei posti di tirocinio, ma mai un'indagine circostanziata sull'accesso al mercato del lavoro indigeno da parte di persone laureate provenienti da Paesi non membri dell'UE. In questo senso, lo studio citato colma un'importante lacuna. Nel presente numero di *Tangram*, il professor Ueli Mäder e Ganga Jey Aratnam presentano i primi risultati.

Gülcan Akkaya è capoprogetto e docente all'Istituto per lo sviluppo socioculturale della Scuola universitaria professionale di Lucerna e vicepresidente della CFR. guelcan.akkaya@hslu.ch

Ueli Mäder e Ganga Jey Aratnam, *Studie zur Diskriminierung Hochqualifizierter mit Migrationshintergrund auf dem Schweizer Arbeitsmarkt*, Basilea, pubblicazione prevista alla fine del 2012.



Michel est technicien dentaire, de nationalité Suisse.

Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund: Ressourcen und Hürden

Ganga Jey Aratnam

Für die Schweiz ist Migration überaus bedeutend: Kein anderes OECD-Land verzeichnet eine ähnlich grosse Zuwanderungsrate. Fast jede dritte Person, die in der Schweiz lebt, hat einen Migrationshintergrund. Und jede/r dritte Erwerbstätige hat heute einen tertiären Bildungsabschluss. Bei den Neuzugewanderten aus europäischen Hocheinkommensländern sind es gar über 60 Prozent. Wie integrieren sich nun Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund in den Schweizer Arbeitsmarkt? Dazu wollten wir in unserer Untersuchung über die «Situation der Hochqualifizierten mit Migrationshintergrund auf dem Schweizer Arbeitsmarkt» (Arbeitstitel) mehr erfahren. Bei der Studie handelt es sich um ein Joint Venture zwischen dem Institut für Soziologie der Universität Basel und der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus. Sie soll im Spätsommer 2012 publiziert werden.

Welche Erfahrungen machen Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund, wenn sie auf dem Schweizer Arbeitsmarkt eine Stelle suchen? Und wie ergeht es ihnen auf dem Arbeitsmarkt? Solche Fragen stehen im Vordergrund unserer Studie. Dabei interessieren uns vor allem Personen, die eine Hochschule abgeschlossen haben, sei es an einer Universität oder an einer Fachhochschule. Mit «Migrationshintergrund» meinen wir Frauen und Männer, die selber oder deren Eltern in die Schweiz eingewandert sind. Dies unabhängig von ihrer aktuellen Staatsbürgerschaft. Einen Migrationshintergrund können also auch Eingebürgerte oder gebürtige Schweizer/innen aufweisen. Bei den Personen ohne Schweizerpass unterscheiden wir zwischen *Bildungsinländer/innen* und *Bildungsausländer/innen*: Erstere haben ihre Grundausbildung vor der Hochschule in der Schweiz erworben, letztere im Ausland. Und als benachteiligt gilt im Kontext der Migration, wer wegen seiner Ethnie, Nationalität, Hautfarbe, Sprache oder auch Religion Nachteile erfährt.

Bei den Hochqualifizierten wollten wir auch herausfinden, ob sie sich beim beruflichen Einstieg gegenüber «Einheimischen» diskriminiert fühlen. Wir interviewten rund siebzig Hochqualifizierte und fünfzig Arbeitgeber/-innen sowie Fachpersonen. Bei der Auswahl achteten wir auf eine hälftige Vertretung von Frauen und Männern sowie auf eine breite Auswahl von Arbeitsbereichen und Herkunftsländern.

Im Folgenden werden ein paar wichtige Ergebnisse unserer Studie vorgestellt. Sie handeln davon, wie der Schweizer Arbeitsmarkt strukturiert ist, wie sich der Zugang dazu gestaltet und welche Erfahrungen die interviewten Hochqualifizierten darin machen. Arbeit ist (nur) das halbe Leben. Doch die andere Hälfte ist auch wichtig für den Umgang damit. Deshalb betrachten wir auch die *Pre-market*-Diskriminierung – etwa auf dem Bildungsweg – oder rechtliche Restriktionen.

Sandwich am Arbeitsplatz

Der schweizerische Arbeitsmarkt besteht aus drei Schichten. Sei es bezüglich Qualifikation, Erwerbsposition oder Einkommen: Überall rangieren privilegierte Ausländer/innen zuoberst. Dann folgen die Schweizer/innen und am unteren Ende begegnen wir den unterprivilegierten Ausländer/innen. Über die Hälfte deutscher und französischer Erwerbstätiger sind als Führungskräfte oder in akademischen Berufen tätig, im Vergleich zu 31 Prozent bei den Schweizerinnen und Schweizern. Umgekehrt arbeitet mehr als ein Viertel der portugiesischen Arbeitskräfte in handwerklichen Berufen. Das widerspiegeln auch die Löhne: Ausländer/innen verdienen einerseits in Berufen des höchsten Anforderungsniveaus am meisten, andererseits liegen ihre Löhne in Berufen mit tiefen Anforderungen unter dem Schnitt. Schweizer/innen befinden sich dazwischen.

Je höher die Bildung, desto ausländischer

Mehr als die Hälfte aller an schweizerischen Universitäten Habilitierten haben keinen Schweizerpass. Auch auf Stufe Doktorat machen Ausländer/innen fast 50 Prozent aus. Im Masterstudium sind es noch etwas weniger als ein Drittel. Der Hochschul- und Forschungsbereich lebt also von und mit Menschen mit Migrationshintergrund. Was auffällt: Die grosse Mehrheit der Studierenden mit ausländischem Pass, über vier Fünftel, hat die Grundschulen im Ausland besucht. Kinder von hier lebenden Migrantinnen und Migranten sind an den Universitäten dagegen untervertreten. Umgekehrt verhält es sich in tiefsten Ausbildungsstufen. Die Position innerhalb der sogenannten «Sandwich-Schichtung» ist also bereits vor dem Eintritt ins Erwerbsleben etabliert.

Nachgefragte Ressourcen

Längst nicht alle Interviewten erfahren Nachteile bei der Bewerbung oder am Arbeitsplatz. Wo die Nachfrage sehr stark ist, erscheint der Migrationshintergrund bei Hochqualifizierten nicht als Hürde. Und wo interkulturelle Kompetenzen gefragt sind, kann er gar zur Ressource werden. Wie im Fall einer jungen Assistenzärztin, die als Kind kosovarischer Eltern in die Schweiz kam: Auf 26 Bewerbungen wurde sie 26 Mal zu einem Gespräch eingeladen. Ihre albanischen Sprachfertigkeiten werden für den Umgang mit Albanisch sprechenden Patientinnen und Patienten sehr geschätzt.

Arbeitsmarkt: Können zählt oft mehr als Bildungsnachweis

Im Hochschul- und Forschungsbereich geht ohne Bildungsnachweis gar nichts: Diplomanerkennung ist zentral. Anders bei den Unternehmen: Arbeitgeber/-innen erzählten, dass für sie das Können im Vordergrund stehe und

weniger der formale Bildungsnachweis. Diese Aussage erstaunt. Die Bildungsanerkennung ist also nicht der einzige Faktor, um an eine adäquate Stelle zu kommen. Vielmehr scheint die Validierung erworbener Fähigkeiten für den Arbeitsmarkt zentral zu sein.

Nachholbedarf im Sozialbereich

Mehrere Hochqualifizierte schildern negative Erfahrungen bei Bewerbungen für soziale Dienstleistungen und Nichtregierungsorganisationen (NGOs). Ein Sozialarbeiter bewarb sich über 50 Mal. Dabei kam es kein einziges Mal zu einem Vorstellungsgespräch. In der französischen Schweiz arbeiten nur gerade 9,4 Prozent Ausländer/innen als Fachpersonen im sozialen Bereich. Eine Personalverantwortliche in einer NGO rechtfertigte die Nichtanstellung einer Frau mit Migrationshintergrund so: «Wir können keine Ausländer nehmen; Ausländer sind einfach zu wenig neutral gegenüber anderen Ausländern.»

Zugang geschafft – und jetzt?

Personen aus EU/EFTA-Ländern erleben kaum Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Stellensuche fällt ihnen leicht. Schwieriger wird es im Arbeitsalltag, wo auch sie unter Umständen an Zurücksetzung oder Geringschätzung leiden. Wird in Sitzungen ständig Mundart gesprochen, kann dies wie eine Grenzziehung oder gar als Ausschluss wirken. Auch über weitere kleine Verletzungen berichteten die Interviewten. Dazu gehört auch der Spruch: «In der Schweiz macht man das so!»

Auf dem Nebengleis

Für Ansässige mit Migrationshintergrund und Drittstaatenangehörige aus Nicht-Hocheinkommensländern kann die Zuwanderung aus Hocheinkommensländern – vorwiegend EU/EFTA – Konkurrenz und Verdrängungswettbewerb auf dem Arbeitsmarkt bedeuten.

Wir sprechen hier von einem «Siding-Effekt». Etwa beim Lohn, bei der Einstellung oder der beruflichen Position. So sind Bildungsinländer/innen nach dem Master oder Doktorat öfter arbeitslos als Bildungsausländer/innen. Aber auch die Kategorie der «Drittstaatenangehörigen» ist nicht homogen. Hochqualifizierte aus den USA etwa sind beliebt: Zusammen mit anderen angelsächsischen Kaderangehörigen stellen sie in den SMI-kotierten Unternehmen 46 Prozent der Geschäftsleitungsmitglieder. Eine gebürtige Libanesin, die promoviert hatte, berichtete, wie sie erlebe, dass Deutsche oder Amerikaner im Arbeitsmarkt an ihr vorbeizögen.

Multinationale Konzerne managen Diversity

Viele Interviewte fühlen sich in multinationalen Unternehmen gut aufgehoben. Das zeigt auch der Beitrag von Ueli Mäder in diesem Heft. «Wir wollen die Besten, egal, woher sie kommen», sagen Arbeitgebende. Kompetenz und Leistung zählen. Eine internationale Herkunft wird zum positiven «Asset». Schaut man sich jedoch den Frauenanteil an, dann schlägt sich «Diversity» noch wenig in Kaderpositionen nieder: Die SMI-kotierten Geschäftsleitungen sind zwar zu 67 Prozent mit Ausländern besetzt – aber nur zu 5 Prozent mit Frauen. Oft geht es hierbei nicht um Mehrfachdiskriminierung (siehe Tangram 23/2009). Vielmehr werden verschiedene Merkmale gegeneinander ausgespielt. Doch trotz mancher Kämpfe in ihrem Männerteam: Eine junge Ingenieurin iranischer Herkunft wäre lieber arbeitslos, als ausserhalb eines multinationalen Unternehmens zu arbeiten.

Wenn Gesetze diskriminieren

Arbeitsuchende aus EU/EFTA-Ländern sind auf dem Schweizer Arbeitsmarkt den Schweizern gleichgestellt. Bis 2011 ist der Inländervorrang für die EU-25/EFTA-Länder gefallen.

Personen aus Drittstaaten dagegen werden im dualen Zulassungssystem gesetzlich benachteiligt. Dies erfuhr eine türkische Informatikerin, die in der Schweiz ihren Master abschloss. Mehrere Firmen wollten sie anstellen, bekamen aber für ihre Anstellung keine Bewilligung von den Behörden. Auch bei einer interviewten Firma hiess es zur Drittstaaten-Zulassung: Für Bewerber/innen aus Russland, China oder Dakar erhalte man keine Bewilligung. Es besteht also ein Spannungsfeld zwischen den Wünschen von Wirtschaft und Hochqualifizierten und dem politischen Ruf nach Zuwanderungsbegrenzung.

(Keine) Steine auf dem Weg

Viele Jugendliche mit Migrationshintergrund erleben individuelle und institutionelle Benachteiligungen auf ihrem Bildungsweg. Dies beeinflusst wiederum, ob sie als Hochqualifizierte auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich sind oder nicht. So verfügten nur 6,3 Prozent der Personen aus der Türkei und aus dem westlichen Südosteuropa im Jahr 2009 über einen tertiären Bildungsabschluss; im Vergleich zu 35,7 Prozent bei Schweizerinnen und Schweizern und gar 62 Prozent bei Personen aus Nord-, West- und Zentraleuropa. Der Preis, es aus einfachen Verhältnissen nach oben zu schaffen, ist hoch. Umso mehr, wenn einem Steine in den Weg gelegt werden. Der Kontakt zu besser gestellten Personen hat manchen Interviewten Türen geöffnet: zu besseren Sprachkompetenzen, wichtigen Informationen fürs Studium oder zu einem Praktikumsplatz. Dies zeigt, dass verbindendes Sozialkapital überaus wichtig ist, um beruflich vorwärtszukommen.

Ganga Jey Aratnam arbeitet und lehrt am Institut für Soziologie der Universität Basel. Seine Schwerpunkte sind Wirtschafts-, Ungleichheits- und Migrationssoziologie. Dazu gehört auch die laufende Untersuchung zur «Situation der Hochqualifizierten mit Migrationshintergrund auf dem Schweizer Arbeitsmarkt». g.jey@unibas.ch

Personnes hautement qualifiées issues de la migration: ressources et obstacles

Quelles expériences les personnes hautement qualifiées issues de la migration font-elles dans la recherche d'un emploi? Et que vivent-elles sur le marché suisse du travail? Voici quelques-unes des questions posées par l'étude «Situation des personnes hautement qualifiées issues de la migration sur le marché suisse du travail» (titre de travail), une collaboration entre l'Institut de sociologie de l'Université de Bâle et la CFR. Parmi les personnes interrogées, nombreuses sont celles qui n'ont rencontré d'obstacle ni dans leur recherche d'emploi, ni dans leur travail. Dans les branches où la demande de personnel qualifié est élevée, le fait d'être issu de la migration n'est pas un obstacle. Il peut même être une ressource lorsque des compétences interculturelles sont requises. L'étude a montré en outre que pour les employeurs, ce n'est pas tant le diplôme, mais bien les capacités de l'employé qui comptent. Une formation reconnue n'est donc pas le seul critère qui importe pour obtenir un poste de travail intéressant.

Mais si les personnes provenant des pays de l'UE/AELE ne rencontrent guère de barrières pour accéder au marché du travail, elles peuvent avoir des difficultés au quotidien. Par exemple lorsque les employés parlent toujours le suisse-allemand lors des séances de travail, cela peut dresser une frontière.

Suite à l'accord de libre circulation des personnes conclu avec les pays de l'UE/AELE, les ressortissants de pays tiers sont préférentiellement traités par la loi, comme une informaticienne turque en a fait l'expérience. Il existe donc des tensions entre les demandes de l'économie et des personnes hautement qualifiées d'une part et la volonté politique de limiter l'immigration de l'autre.

Ganga Jey Aratnam travaille et enseigne à l'Institut de sociologie de l'Université de Bâle. Ses recherches en sociologie portent sur l'économie, l'inégalité et la migration. C'est aussi le thème de l'étude en cours sur la «Situation des personnes hautement qualifiées issues de la migration sur le marché suisse du travail». g.jey@unibas.ch

Persone altamente qualificate con un retroterra migratorio: vantaggi e ostacoli

Quali esperienze fanno le persone altamente qualificate con un retroterra migratorio quando cercano un impiego? Come vengono trattate sul mercato del lavoro svizzero? Prendendo spunto da questi interrogativi, l'Istituto di sociologia dell'Università di Basilea, in collaborazione con la CFR, sta conducendo uno studio che analizza la loro situazione occupazionale (*Situation der Hochqualifizierten mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt*). Molte delle persone intervistate hanno dichiarato di non avere subito discriminazioni né durante il processo di reclutamento né sul posto di lavoro. Specialmente nei settori in cui vi è una forte domanda di manodopera qualificata, avere un retroterra migratorio non costituisce uno svantaggio. Anzi: laddove sono richieste competenze interculturali, può addirittura diventare un vantaggio.

Lo studio ha inoltre evidenziato come le imprese attribuiscono più importanza alle capacità dei lavoratori che non all'attestato di formazione esibito. Per chi è in cerca di un impiego, il possesso di un titolo riconosciuto non è quindi l'unico requisito per riuscire ad aggiudicarsi un posto di lavoro confacente alla sua formazione. Sebbene le persone provenienti da Paesi UE/AELS non incontrino praticamente alcun ostacolo nell'accedere al mercato del lavoro svizzero, nel quotidiano possono incappare in altre difficoltà. Ad esempio, l'uso insistente del dialetto nelle riunioni di lavoro può costituire una barriera.

Come ha avuto modo di sperimentare sulla propria pelle un'informatica di origine turca, l'accordo sulla libera circolazione delle persone sottoscritto con i Paesi UE/AELS penalizza «legalmente» le persone provenienti da Stati terzi. Questa situazione genera così un'incompatibilità fra quanto auspicato dall'economia e dalle persone altamente qualificate e quanto richiesto dalla politica, ossia contenere l'immigrazione.

Ganga Jey Aratnam, studioso di sociologia economica, sociologia delle disparità e sociologia della migrazione, insegna all'Istituto di sociologia dell'Università di Basilea e partecipa al progetto di ricerca «Situation der Hochqualifizierten mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt». g.jey@unibas.ch

«Ich habe viel in meine Ausbildung investiert und Glück gehabt»

Ueli Mäder

Danilo aus Italien, Henri-Michel Yéré aus der Elfenbeinküste und Tanuja aus Sri Lanka: drei Personen, die trotz guter Qualifikationen auf Grund ihrer Herkunft und ihrer Hautfarbe immer wieder mit Vorurteilen auf dem Arbeitsmarkt zu kämpfen haben.

Danilo ist dreissigjährig. Er stammt aus Italien und kam in der Schweiz zur Welt. Sein Vater reiste 1968 als «Fremdarbeiter» ein. Danilo spricht sechs Sprachen und hat Mitte 2011 sein Studium an einer Schweizer Hochschule abgeschlossen. Nun hat er schon dreissig Bewerbungen eingereicht und noch immer keine feste Stelle. Erst zweimal konnte er sich persönlich vorstellen. Und kaufte dafür einen teuren Anzug. Die Eltern unterstützen ihn. Sie machen auch Druck. Das gibt Spannungen. Danilo sieht sich nun gezwungen, wieder an der Bar oder als Verkäufer zu arbeiten. Das machte er schon während seines Studiums. Und da spiele sein südländischer Teint auch keine Rolle, meint er.

Die Geschichte von Danilo erinnert mich daran, wie ein Banker einem Handelslehrer sagte: «Gib mir einen Migranten, von dem du weisst, dass er super ist, der aber keine Chance hat, wenn er sich auf eigene Faust bewirbt.» Gesagt, getan. Am Montagmorgen erschien der auserwählte junge Italo bei der Bank. Seine langen Haare irritierten die Angestellten sehr. Nach dem Praktikum wollten ihn aber alle als Lehrling behalten. Wer etwas exotisch wirkt, hat es offenbar trotz guter Ausbildung bei der beruflichen Integration schwer. Das zeigt sich auch bei den folgenden beiden Porträts.

«Ich habe einfach Glück gehabt»

Henri-Michel Yéré ist 33 Jahre jung und designierter Doktor der Philosophie. Er kommt aus der Côte d'Ivoire (Elfenbeinküste), hat an der Universität Basel den Master in African

Studies erworben und im August 2010 in zeitgenössischer Geschichte promoviert. Heute arbeitet er in verantwortlicher Funktion bei einem internationalen Pharmakonzern. Und dies mit guten Erfahrungen. «Ich habe viel Arbeit in meine Ausbildung investiert, aber auch Glück gehabt», meint Henri-Michel Yéré.

Nach vielen vergeblichen Versuchen bei kleineren Unternehmen und staatlichen Einrichtungen – wie etwa dem Basler Erziehungsdepartement und anderen Behörden, bei denen er trotz guter Qualifikationen nicht einmal zu einem Gespräch eingeladen wurde – kam Yéré nach einem Theaterbesuch mit einer Frau ins Gespräch. Sie diskutierten über das Stück, über Afrika und über Europa. Yéré erzählte von seiner Schulzeit am Gymnasium in Abidjan, von seinem Wirtschaftsstudium in Caen, von dem Bachelor Abschluss der University of Cape Town und von seinen vielfältigen beruflichen Engagements beim Radio und als Übersetzer. Dabei kamen ihm seine sprachlichen Kenntnisse zupass, die er sich dank seinem internationalen Bildungsweg und der diplomatischen Tätigkeit seines Vaters in verschiedenen Kontinenten aneignen konnte.

Der Austausch im Theatercafé führte auch zur Frage nach beruflichen Perspektiven. Er sehe nun vor, meinte Yéré, in die Côte d'Ivoire zurückzureisen. Wie mehrere Kollegen, die in der Schweiz ihr Medizinstudium abschlossen. Aber dazu kam es bei Yéré nicht. Sein heutiger Arbeitgeber lud ihn zu einem Gespräch ein. Die Frau vom Theatercafé empfahl das ihrem Arbeitgeber so. Und Yéré erhielt, obwohl er nur über eine befristete Aufenthaltsbewilligung für Studierende verfügte, einige Monate später eine feste Anstellung. Yéré arbeitet an Ausbildungsprogrammen für junge Wissenschaftler aus Schwellenländern mit. Dies mit dem Ziel, künftige Forschungspartnerschaften zu etablieren. Yéré führt Workshops, inter-

viewt Interessierte und wählt unter den vielen Jugendlichen ein paar Privilegierte aus. Yéré ist zudem auch für eine ambitionierte Weiterbildung von Mitarbeitenden zuständig. Dabei geht es darum, sich mit eigenen Bildern von anderen Kulturen auseinander zu setzen. Der international tätige Pharmakonzern erachtet das als wertvoll. Denn Vorurteile behindern die Kommunikation. Daher gilt es, sie abzubauen und sich mit unbewussten Ängsten oder Gefühlen der Überlegenheit zu befassen. Dass der Konzern das so angeht, ist erfreulich. Und nachahmenswert.

Yéré ist mit einer Schweizerin verheiratet und Vater eines sieben Monate alten Bubens. Er gilt als gut integriert und spricht auch fließend Deutsch. Die englische Sprache half ihm allerdings beruflich mehr. Sie hat sich im Konzern durchgesetzt. Und der Dokortitel erwies sich ebenfalls als hilfreich. Das symbolische Kapital dokumentiert, nebst besonderen Kenntnissen, viel Fleiss. «Und als Afrikaner musst du in Europa doppelt fleissig sein, wenn du weiterkommen willst», sagt Yéré. Wobei das nur eine Voraussetzung und keine Garantie sei, um seine Position zu verbessern. Nebst viel Fleiss und Glück habe ihm auch ein Stipendium geholfen, das er grosszügig von der Schweiz erhalten habe. Wie eine Investition, die sich nun für beide Seiten auszahle. Aber leider bliebe das vielen anderen verwehrt.

«Ich erlebte auch schon rassistische Kommentare»

Tanuja ist 29 Jahre jung und kommt aus Sri Lanka. Sie schloss ihr Abitur in Neuenburg und das Lizentiat an der Universität Bern ab. Hinzu kam ein Erasmus Austauschjahr im Ausland. In Neuenburg war es für Tanuja «sehr einfach», sich zu integrieren. Und das trotz

der Sprachbarriere. Das Französisch musste sie sich erst richtig aneignen. Das beeinträchtigte zunächst die Kommunikation. «Ich war zwar die einzige dunkelhäutige Person in der Klasse», erzählt Tanuja. An der Uni fühlte sie sich oft sehr exponiert. Sie besuchte viele Seminare über Südasien und hatte den Eindruck, dass von ihr besondere Kenntnisse erwartet wurden.

«Als Afrikaner
musst du in Europa
doppelt fleissig sein,
wenn du weiter-
kommen willst.»

Heute arbeitet Tanuja im Bundesamt für Migration. Sie hat eine feste Anstellung als Fachspezialistin Asyl. Eine Kollegin ermöglichte ihr zunächst ein Praktikum. Später bewarb sich Tanuja erfolgreich als wissenschaftliche Mitarbeiterin. Der Kontakt mit Asylsuchenden verlief meistens problemlos.

Sie werde jedoch regelmässig gefragt, woher sie ursprünglich komme und wie sie es soweit geschafft habe in der Schweiz. «Je nach kulturellem Hintergrund der Person, fühlen sie sich besser verstanden, da ich als eine von ihnen angesehen werde», sagt Tanuja. Da spiele eine gewisse Identifikation von Minderheit zu Minderheit. Asylsuchende wiesen sie auch schon darauf hin, dass sie mit ihrer dunklen Hautfarbe in ihrem Herkunftsland keine medizinische Behandlung erhalten würde. «Einige wünschen sich, dass ihre Kinder in der Schweiz bleiben dürfen, damit sie auch einmal eine so gute Stelle wie ich ausüben können. Dies zeigt deutlich, dass ich auf diese Menschen nicht nur als schweizerische Beamtin wirke, sondern hauptsächlich als Mensch.»

Tanuja erlebte auch schon schwierige Situationen, in denen Asylsuchende einen Entscheid von ihr nicht akzeptieren wollten. «Sie wurden mir gegenüber ausfällig, da ich nicht die Schweiz repräsentiere und keine «richtige» Schweizerin sei.» Mit Mitarbeitenden seien ihre Erfahrungen aber teilweise negativer.

«Ich werde auch heute noch als Sekretärin, Lehrling oder Praktikantin wahrgenommen. Wenn ich mich dann als Fachspezialistin erkläre, reagieren Einzelne gar nicht. Eine Person hat, ohne sich zu verabschieden, den Lift verlassen, nachdem sie mich gefragt hat, ob ich hier als Sekretärin arbeite, und ich gesagt habe, was ich wirklich bin.»

Tanuja erlebte auch schon rassistische Kommentare. So bekundete ein älterer Dolmetscher offenbar Mühe damit, dass sie als dunkelhäutige, junge Frau eine Befragung leite. Wenn sie solche Vorkommnisse ihren Chefs erzählt, sind diese zuweilen sprachlos und wissen nicht, wie sie Tanuja unterstützen können. «Auch ich werde von solchen Situationen überrumpelt», ergänzt sie. «Es wird mir in solchen Situationen bewusst, dass ich nicht als Schweizerin wahrgenommen werde.»

Tanuja wird immer wieder mit Kommentaren zu ihrer Herkunft und Hautfarbe konfrontiert. Das stört sie sehr. Zumal die Bemerkungen zuweilen «beleidigend und zu privat» seien. «Meine Identität wird viel mehr bedrängt und in Frage gestellt, als diejenige von Personen, die aufgrund ihrer Hautfarbe weniger auffallen.» Sie wolle jedoch genau gleich behandelt werden, wie andere gut qualifizierte Mitarbeitende. «Ich will nicht wegen meiner Hautfarbe wahrgenommen werden, sondern wegen meinen guten Leistungen und Fähigkeiten. Ich empfinde es teilweise als herablassend, wenn Leute mir übermässig Respekt zollen oder erstaunt sind, weil ich einen Liz-Abschluss von einer Uni habe.» Sich für jemanden zu interessieren und vielleicht auch ein privates Gespräch über den Migrationshintergrund zu führen, das sei schon okay. Doch sollten diese Geschichten die Wahrnehmung der Person nicht beeinflussen.

Das Hauptproblem von gut qualifizierten Personen mit dunkler Hautfarbe ist für Tanuja, wie sich die Selbst- von der Aussenwahrnehmung unterscheidet. Sie sieht selbst nichts Spezielles darin, dass sie als dunkelhäutige Person in der Schweiz eine gute Ausbildung gemacht hat und in einer guten Position arbeitet. Für sie ist das eigentlich «selbstverständlich und natürlich». Wenn Aussenstehende sie jedoch anders behandeln, wird ihr bewusst, wie speziell das in der Schweiz ist. «Aber ich bin überzeugt», fügt Tanuja hinzu, «dass Personen wie ich eine weltoffene, global verknüpfte und moderne Schweiz vertreten. Im Ausland werde ich so wahrgenommen, ich hoffe, dass dies auch im Inland bald einmal der Fall sein wird.»

Ueli Mäder ist Professor für Soziologie an der Universität Basel und an der Hochschule für Soziale Arbeit. Er leitete das Institut für Soziologie und das Nachdiplomstudium in Konfliktanalysen. ueli.maeder@unibas.ch

Die Porträts hat Prof. Dr. Mäder im Rahmen der von ihm begleiteten Studie von Ganga Jey Aratnam über die «Situation der Hochqualifizierten mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt» aufgezeichnet. Sie veranschaulichen, wie Diskriminierung am Arbeitsplatz besonders Dunkelhäutige betrifft.

«J'ai beaucoup investi dans ma formation et eu de la chance»

Sur le marché de l'emploi, même les personnes migrantes dont le niveau de formation est élevé doivent lutter contre des préjugés en raison de leur origine ou de la couleur de leur peau. Le professeur Ueli Mäder illustre cette problématique avec deux portraits dressés dans le cadre de l'étude «Les universitaires d'origine étrangère sur le marché du travail en Suisse». Un des parcours présentés est celui d'Henri-Michel Yéré, originaire de Côte d'Ivoire et doctor designatus en philosophie. Après avoir déposé, en vain, de nombreuses candidatures auprès de petites entreprises et d'institutions publiques, M. Yéré rencontre au sortir d'une pièce de théâtre une femme qui le recommande à son employeur actuel. Il est convoqué à un entretien et décroche un poste fixe quelques mois plus tard. Tanuja, Sri Lankaise d'origine et spécialiste des questions en matière d'asile, doit elle aussi parfois faire face à des préjugés. Aujourd'hui encore, certains de ses collègues la prennent pour une secrétaire, une apprentie ou une stagiaire. Quant aux commentaires racistes, elle connaît aussi. Un interprète d'un certain âge aurait par exemple déclaré avoir eu de la peine à gérer le fait qu'une jeune femme de couleur mène une interrogatoire. Régulièrement, Tanuja est confrontée à des remarques relatives à son origine ou à la couleur de sa peau, ce qui la dérange beaucoup d'autant plus que certains commentaires sont blessants et d'ordre trop privé. Elle estime que le problème principal des personnes de couleur hautement qualifiées est le fossé qui sépare leur propre perception d'elles-mêmes de celle que leur renvoie l'entourage. Pour elle, il n'y a en effet rien de spécial à ce qu'elle ait réussi, en tant que personne de couleur, une formation de qualité en Suisse et occupe un bon poste. Lorsque des tiers lui réservent un traitement différent, elle prend néanmoins conscience qu'elle fait exception en Suisse.

M. Ueli Mäder est professeur de sociologie à l'Université de Bâle et à la Haute école de travail social. Il dirige l'Institut de sociologie et les études postgrades en analyse des conflits. ueli.maeder@unibas.ch

«Ho investito molto nella mia formazione e ho avuto fortuna»

Anche se ben qualificate, sul mercato del lavoro le persone con un retroterra migratorio devono lottare contro i pregiudizi a causa della loro origine o del colore della pelle. Per descrivere la situazione, il professor Mäder cita due casi concreti registrati nel quadro di uno studio sulla situazione nel mercato del lavoro del personale altamente qualificato con un retroterra migratorio (*Situation der Hochqualifizierten mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt*). Il primo riguarda il percorso professionale dell'immigrato ivoriano Henri-Michel Yéré. Sebbene titolare di un dottorato in filosofia, nessuna delle sue numerose candidature inviate a piccole imprese e istituzioni pubbliche è andata a buon fine. Poi, un giorno, durante uno spettacolo teatrale, inizia a conversare con una donna che decide di raccomandarlo al suo datore di lavoro. Yéré è così invitato a un colloquio e dopo alcuni mesi viene assunto a tempo indeterminato. Il secondo caso è quello della srilankese Tanuja, specialista in materia di asilo, da sempre alle prese con pregiudizi nei suoi confronti. Basti pensare che, ancora oggi, alcuni suoi collaboratori la considerano una segretaria, un'apprendista o una praticante. Nella sua carriera Tanuja ha dovuto subire anche commenti razzisti. Una volta, un interprete di una certa età ha rivelato di faticare ad accettare che fosse una giovane donna di colore a condurre il colloquio. Le continue osservazioni sulla sua origine e sul colore della pelle la infastidiscono molto, tanto più che a volte si tratta di commenti offensivi che toccano la sua sfera personale. Secondo Tanuja, il problema principale delle persone dalla pelle scura con una buona formazione è costituito dal fatto che la loro immagine di sé non coincide con la percezione altrui. Lei stessa non trova strano che una persona di colore abbia svolto una buona formazione e occupi ora una buona posizione professionale. Tuttavia, quando gli altri la trattano in modo diverso, si rende conto di quanto questo caso sia inusuale in Svizzera.

Ueli Mäder è professore di sociologia all'Università e alla Scuola universitaria di lavoro sociale di Basilea. Dirige l'Istituto di sociologia e lo studio postdiploma in analisi dei conflitti. ueli.maeder@unibas.ch



Pajtim, manovale, è originario del Kosovo.

Panorama

Fribourg se dote d'une loi sur l'intégration sans convention d'intégration

La loi fribourgeoise sur l'intégration des migrant-e-s et la prévention du racisme est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Sans convention d'intégration. Le Grand Conseil, à une courte majorité de 52 contre 46 (4 abstentions), n'a pas voulu de cet instrument jugé inutile, cher et administrativement lourd.

Son introduction dans la loi était proposée par une majorité de la commission parlementaire et n'était pas combattue activement par le Conseil d'Etat, pourtant opposé sur le principe. Les partisans de la convention y voyaient un instrument symboliquement fort visant à favoriser l'intégration dans des cas « difficiles ». Mais qui dit convention dit aussi sanction en cas de non-respect. Les opposants y ont donc au contraire vu une mesure stigmatisante à l'égard du tout petit groupe des migrants concernés, une fois écartées toutes les catégories auxquelles une telle convention ne pouvait pas être appliquée. Mesure stigmatisante et inutile. Dans la pratique du Service de la population et des migrants, l'intégration est un élément qui est continuellement pris en compte dans ses évaluations successives des situations individuelles. Les mesures d'intégration existent, et il n'est nul besoin d'une convention pour prononcer des sanctions si nécessaire. Mesure inutile, mais aussi chère et administrativement lourde. Le Grand Conseil fribourgeois a sagement considéré que c'était cher payé pour une convention-prétexte dont le symbole semblait surtout fort pour ceux qui souhaitait serrer la vis en matière d'accueil des migrantes et des migrants.

Bernard Tétard, délégué à l'intégration des migrant-e-s et de la prévention du racisme du canton de Fribourg. integration@fr.ch

Freiburg erhält ein Integrationsgesetz ohne Integrationsvereinbarung

Im Kanton Freiburg ist das Gesetz über die Integration von Migrantinnen und Migranten und die Rassismusprävention am 1. Januar 2012 in Kraft getreten, jedoch ohne Integrationsvereinbarung. Mit einer knappen Mehrheit von 52 gegen 46 Stimmen bei 4 Enthaltungen lehnte der Grosse Rat das seiner Ansicht nach unnötige, zu teure und administrativ zu aufwendige Instrument ab.

Die gesetzliche Verankerung der Integrationsvereinbarung war von einer Mehrheit der parlamentarischen Kommission vorgeschlagen und vom Staatsrat, der im Grundsatz dagegen war, nicht aktiv bekämpft worden. Die Befürworter der Vereinbarung sahen darin ein symbolisch starkes Instrument zur Förderung der Integration « schwieriger » Fälle. Doch solche Abkommen beinhalten bei Nichteinhaltung immer auch Sanktionen. Daher betrachteten es die Gegner eher als stigmatisierende Massnahme gegenüber einer sehr kleinen Gruppe von betroffenen Migrantinnen und Migranten. Auf viele Kategorien wäre eine solche Vereinbarung gar nicht anwendbar gewesen. In der Praxis des Amtes für Bevölkerung und Migration wird der Gesichtspunkt der Integration bei den laufenden Evaluationen der individuellen Situation immer einbezogen. Es existieren bereits Integrationsmassnahmen, so dass keinerlei Bedarf für ein spezifisches Abkommen besteht, um Sanktionen auszusprechen. Die Massnahme wäre somit unnötig, teuer und administrativ zu aufwendig. Der Freiburger Grosse Rat hat somit befunden, dass diese teure Vorwand-Vereinbarung vor allem jenen als starkes Symbol dienen würde, die die Schraube bei Aufnahme von Migrantinnen und Migranten anziehen wollen.

Bernard Tétard, Beauftragter der Fachstelle für Integration der Migrantinnen und Migranten und für Rassismusprävention des Kantons Freiburg. integration@fr.ch

Friburgo si dota di una legge sull'integrazione senza convenzione d'integrazione

La legge del Cantone di Friburgo sull'integrazione delle persone migranti e la prevenzione del razzismo è entrata in vigore il 1° gennaio 2012, ma senza la prevista convenzione d'integrazione. Con 52 voti favorevoli, 46 contrari e 4 astenuti, il Gran Consiglio friburghese ha infatti respinto di stretta misura questo strumento, che ha giudicato inutile, costoso e amministrativamente oneroso.

L'introduzione nella legge della convenzione d'integrazione era stata proposta dalla maggioranza della commissione parlamentare competente e neppure il Consiglio di Stato, benché contrario al principio, l'aveva osteggiata. I suoi fautori la consideravano uno strumento simbolicamente forte per favorire l'integrazione dei cosiddetti «casi difficili». Ma poiché, come ogni convenzione, anche quella proposta prevedeva sanzioni in caso di violazioni, secondo i suoi oppositori sarebbe stata una misura stigmatizzante nei confronti di un piccolo gruppo di migranti (molte sarebbero infatti state le categorie escluse dalla sua applicazione). Inutile, quindi, oltre che stigmatizzante. Inoltre, nella prassi del servizio competente della popolazione e dei migranti, l'integrazione era ed è tuttora un «osservato speciale» in tutte le valutazioni dell'evoluzione delle situazioni individuali. Le misure d'integrazione, pertanto, sono già una realtà e non occorre alcuna convenzione specifica per emettere sanzioni laddove necessario. Non da ultimo, l'introduzione di una simile convenzione non solo sarebbe stata inutile, ma avrebbe anche comportato un aumento degli oneri finanziari e amministrativi. Al momento del voto, quindi, dando prova di buon senso, il Gran Consiglio friburghese ha ritenuto troppo alto il prezzo da pagare per questa conven-

zione-pretesto, fortemente voluta soprattutto da coloro che auspicavano un giro di vite nell'accoglienza dei migranti.

Bernard Tétard, delegato all'integrazione delle persone migranti e alla prevenzione del razzismo del Cantone di Friburgo. integration@fr.ch

Fachstelle für Rassismusbekämpfung

Service de lutte contre le racisme

Servizio per la lotta al razzismo

Diskriminierung und Arbeitswelt: Broschüren und Projekte

Diskriminierung in der Arbeitswelt auf Grund ethnisch-kultureller Zuschreibung, von Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Behinderung ist eine Realität. Diskriminierung lässt sich auf allen Ebenen der Arbeitswelt mit konkreten Massnahmen bekämpfen.

Folgende Broschüren der FRB zeigen Forschungsergebnisse, mögliche Massnahmen und praktische Vorgehensweisen auf.

Die Studie *Diskriminierungsbekämpfung bei der Personalrekrutierung. Freiwillige Massnahmen von Arbeitgebern in der Schweiz* des Schweizerischen Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien SFM der Universität Neuenburg gibt einen Überblick über Instrumente und Vorgehensweisen, um Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt zu verhindern. Sie analysiert die Wirksamkeit der unterschiedlichen Massnahmen, gibt Empfehlungen zur möglichen Anwendung und dient so als Impuls für die Gestaltung eines chancengleichen Zugangs zum Arbeitsmarkt. Die Studie ist auf Deutsch und Französisch in elektronischer Form erhältlich und kann als PDF-Datei auf der Internetseite der FRB heruntergeladen werden.

Die Studie *Arbeitswelt ohne Diskriminierung – Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz* des Büros für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS zeigt Massnahmen und rechtliche Grundlagen zur Vermeidung und Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung in der Arbeitswelt auf. Sie schlägt Vorgehensweisen vor und stellt einen nützlichen Ausgangspunkt für all jene dar, die ein Projekt in diesem Bereich entwickeln möchten. Die Broschüre ist auf Deutsch

und Französisch erhältlich und kann als PDF heruntergeladen oder als Publikation bei der FRB bestellt werden.

Projekte

Die FRB kann auch Projekte gegen Rassismus und für Menschenrechte in der Arbeitswelt finanziell unterstützen. Eine Auswahl der bisher unterstützten Projekte im Bereich Diskriminierung und Arbeitswelt können auf der Projektdatenbank der FRB unter www.edi.admin.ch/frb > *Projektdatenbank* gesucht werden.

Das exemplarische Projekt aus dem Gesundheitsbereich «Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz Spital» entstand aus der Zusammenarbeit zwischen dem Kantonsspital Olten und dem Schweizerischen Roten Kreuz. Das Ziel war die Vorbeugung und Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung in Spitälern und anderen Institutionen des Gesundheitswesens. Die Aktivitäten zielten darauf ab, bereits laufende Massnahmen zur Rassismusbekämpfung in der Arbeitswelt auf die Anwendbarkeit in der Spitalwelt zu evaluieren und zusätzliche Handlungsrichtlinien zu entwickeln. Beispiele gezielter Massnahmen, welche im Laufe des Projektes entwickelt und umgesetzt wurden, sind:

- Die Betriebsleitung setzt sich aktiv gegen Rassismus und Diskriminierung in der Institution ein.
- Sanktionen bei diskriminierenden Verhaltensweisen werden erarbeitet und kommuniziert.
- Weiterbildungen zum Thema der transkulturellen Kompetenz finden statt.

Die Broschüre *Rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz Spital* wurde vom Schweizerischen Roten Kreuz herausgegeben. In dieser Broschüre, die sich an ein breites Publikum

richtet, werden die Resultate der Massnahmen vorgestellt. Das ausführliche Handbuch *Rassistische Diskriminierung im Spital verhindern* ist ebenfalls im Zusammenhang mit dem Projekt entstanden. Dieses Handbuch richtet sich vor allem an Institutionen und an verantwortliche Personen aus dem Gesundheitsbereich. Die erarbeiteten Empfehlungen und deren Umsetzung werden eingehend diskutiert. Die Publikationen können beim Schweizerischen Roten Kreuz bestellt werden: <http://www.redcross.ch/info/publications> > alle Publikationen > Integration.

Diskriminierungsschutz in Kantonen und Gemeinden

Im Jahr 2012 bietet die Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB allen kantonalen Integrationsstellen ein Coaching an, um Massnahmen zum Schutz vor Diskriminierungen im Rahmen der kantonalen Integrationsprogramme KIP zu erarbeiten und einzubetten.

Das Coaching wird auf Deutsch und auf Französisch durchgeführt. Auch städtische Integrationsdelegierte können sich für ein Coaching zur Erarbeitung ihrer Strategie anmelden. Auf Wunsch von Integrationsdelegierten, Fachstellen und Kompetenzzentren entwickelt die FRB gerne weitere spezifische Angebote.

Für das Coachingmandat konnte die Firma *Socialdesign* mit Regula Ruffin gewonnen werden, eine ausgewiesene Kennerin der Verwaltung mit grosser Erfahrung in der Begleitung von Strategieerarbeitungsprozessen (Publikationen unter anderen: «Der Leistungsvertrag», «Wohlfahrtsstaatliches Kontraktmanagement», «Qualitätsmanagement in der Sozialen Arbeit»).

Mit dem Recht gegen rassistische Diskriminierung – neues Modul

Das neue Modul richtet sich an Personen aus der Verwaltung, die bei ihrer Arbeit indirekt oder direkt mit den Themen Rassismus und Diskriminierung in Berührung kommen und ihren Umgang damit reflektieren wollen.

Der praxisorientierte Kurs zum «Rechtsratgeber: Rassistische Diskriminierung» nimmt konkrete Situationen aus dem Arbeitsalltag der Teilnehmenden auf und klärt Fragen wie: Wann liegt Rassismus vor? Was kann oder muss ich dagegen tun? Ist der Rechtsweg sinnvoll? Welche Alternativen gibt es?

Der Kurs «Vermittlung von Praxiskompetenzen – Interkulturelle Konflikte und Diskriminierung gerecht und mit dem Recht lösen» richtet sich an Mitarbeitende von Institutionen, die direkt oder indirekt mit Diskriminierung in Berührung kommen und bereit sind, sich mit den Herausforderungen auseinanderzusetzen, die eine zunehmend differenzierte Kundschaft bietet. Dies können Personen aus der öffentlichen Verwaltung, Personalabteilungen oder dem Bildungssektor sein, welche sich nicht unmittelbar mit Themen der Integration und Diskriminierung befassen.

Der Kurs beinhaltet eine kurze Einführung in die Begriffe Diskriminierung und Rassismus, zeigt mögliche Probleme rund um interkulturelle Konflikte (insb. Missverständnisse, Irritationen, blinde Flecken, Diskriminierung, Diskriminierungsvorwurf) auf. Ausgehend von eigenen Erfahrungen setzen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit den eigenen Problemen und Vorurteilen auseinander, behandeln eigenes Fallmaterial und entwickeln praxisbezogene Grundsätze zur Prävention und Intervention von Konflikten im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit.

Die Kurse werden auf Anfrage durchgeführt (mindestens 7 Personen) und sind zugeschnitten auf die Bedürfnisse der Kursteilnehmenden. Sie finden in der ganzen Schweiz statt, in deutscher oder französischer Sprache. Die Kursdauer liegt zwischen einem halben bis zu zwei vollen Tagen. Im Anschluss an den Kurs kann auch ein Coachingangebot genutzt werden. Der Raum wird von der interessierten Institution zur Verfügung gestellt, Kursleitung und Unterlagen sind beim ersten Kurs kostenlos.

Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB
katja.mueller@gs-edi.admin.ch

Discrimination et emploi: publications et projets

Dans le monde du travail, la discrimination en fonction de caractéristiques ethnoculturelles, de l'origine, du genre, de l'orientation sexuelle ou d'un handicap est une réalité. Des mesures concrètes permettent néanmoins de lutter contre ce fléau à tous les niveaux.

Les brochures suivantes, éditées par le SLR, présentent des résultats de recherche ainsi que des mesures et des démarches pratiques à mettre en place.

L'étude *Lutte contre les discriminations à l'embauche. Les mesures volontaires mises en œuvre par les employeurs en Suisse*, menée par le Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population SFM de l'Université de Neuchâtel, offre un aperçu des instruments et des procédures qui permettent d'éviter la discrimination à l'embauche. Elle analyse l'efficacité des différentes mesures, et formule des recommandations sur l'utilisation qui peut en être faite, favorisant ainsi un accès au marché du travail respectant l'égalité des chances. Cette étude est disponible sous forme électronique en français et en allemand et peut être téléchargée en format pdf sur la page Internet du SLR.

La brochure *Un monde du travail sans discrimination – Mesures de lutte contre la discrimination dans le domaine de l'emploi* présente sous une forme résumée les résultats d'une étude menée par le Bureau BASS (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien). Elle dresse un état des lieux des mesures et des moyens juridiques pour empêcher et lutter contre les discriminations dans le monde du travail. Elle propose des pistes et constitue un point de départ utile pour les organismes susceptibles de développer un projet dans ce do-

maine. Cette brochure est disponible en français et en allemand et peut être téléchargée en format pdf ou commandée auprès du SLR.

Projets

Le SLR peut également accorder un soutien financier à des projets visant à lutter contre le racisme et à promouvoir les droits humains dans le monde du travail. La banque de données des projets, consultable sur le site Internet du SLR, recense une sélection des projets de lutte contre la discrimination raciale dans le monde du travail ayant reçu à ce jour un soutien financier.

«Racisme et discrimination en milieu hospitalier» est un projet exemplaire issu du domaine de la santé. Né de la collaboration de l'hôpital cantonal d'Olten et de la Croix-Rouge suisse, il avait pour objectif de prévenir et de combattre le racisme et la discrimination dans les hôpitaux et les autres institutions sanitaires. Les activités visaient à évaluer jusqu'où des mesures de lutte contre le racisme mises en œuvre dans d'autres secteurs du monde du travail pouvaient être transposées au secteur hospitalier et servir à y développer de nouvelles directives. Voici quelques exemples de mesures ciblées développées et mises en œuvre dans le cadre de ce projet :

- La direction de l'entreprise s'engage activement contre le racisme et la discrimination au sein de l'institution.
- Des sanctions réprimant des comportements discriminatoires sont mises au point et communiquées.
- Des formations continues en compétence transculturelle sont organisées.

La brochure *Discrimination raciale en milieu hospitalier* (disponible en allemand uniquement), qui présente les résultats des me-

sures prises et s'adresse à un large public, a été éditée par la Croix-Rouge suisse.

Le manuel *Combattre la discrimination raciale en milieu hospitalier* (disponible en allemand uniquement) a également vu le jour dans le cadre de ce projet. Il s'adresse en particulier aux institutions et aux cadres du secteur de la santé publique. Les recommandations formulées, de même que leur mise en œuvre, font l'objet d'un examen approfondi. Ces publications peuvent être commandées auprès de la Croix-Rouge suisse à l'adresse www.redcross.ch/infopublications > Publications > Intégration.

Protection contre la discrimination dans les cantons et les communes

En 2012, le SLR propose à tous les services cantonaux de l'intégration un coaching visant à développer des mesures de protection contre la discrimination et à les intégrer aux programmes d'intégration cantonaux.

Les séances de coaching, ouvertes également aux délégués communaux à l'intégration, sont proposées en français et en allemand. Si les délégués à l'intégration, les services spécialisés ou les centres de compétence en formulent la demande, le SLR est également disposé à développer d'autres offres spécifiques.

Le SLR se félicite d'avoir réussi, pour ce mandat, à s'adjuger les services de la société *socialdesign* à travers Madame Regula Rufflin, fine connaisseuse de l'administration et forte d'une longue expérience dans le suivi de processus d'élaboration de stratégies (elle a notamment publié *Der Leistungsvertrag, Wohlfahrtsstaatliches Kontraktmanagement, Gestion de la qualité dans le travail social*).

Le droit contre la discrimination raciale – nouveau module

Ce nouveau module s'adresse au personnel de l'administration confronté directement ou indirectement au racisme et à la discrimination dans le cadre du travail et souhaitant engager une réflexion à ce sujet.

Le cours pratique relatif au *Guide juridique discrimination raciale* s'inspire de cas concrets tirés du quotidien professionnel des participantes et des participants. Il permet de répondre à des questions telles que: Quand peut-on parler de racisme? Que puis-je ou que dois-je faire en situation de racisme? La voie judiciaire est-elle adaptée? Existe-t-il des alternatives?

Le nouveau module proposé, intitulé « Déconstruire ses préjugés et connaître ses droits et obligations en matière de discrimination raciale » s'adresse au personnel d'institutions prêt à faire face aux défis que représente, dans leur cadre professionnel, la diversité toujours plus grande de leurs interlocuteurs et interlocutrices. Il peut notamment s'agir de collaborateurs et collaboratrices de l'administration publique, des ressources humaines ou de l'enseignement qui ne sont pas directement concernés par les thèmes de l'intégration et de la discrimination.

Le cours comprend une brève introduction aux notions de *discrimination* et de *racisme* et expose quels problèmes peuvent survenir en marge de conflits interculturels (en particulier des malentendus, des irritations, des zones d'ombre, des discriminations, des griefs de discrimination). Les participants et participantes se fondent sur leur propre expérience pour se confronter avec leurs problèmes et leurs préjugés personnels; ils analysent des situations qu'ils ont vécues eux-mêmes pour définir des principes pratiques de prévention

et d'intervention en cas de conflit qu'ils pourront ensuite appliquer dans le cadre de leur activité professionnelle.

Les cours sont organisés sur demande (sept personnes au minimum). Ils sont systématiquement adaptés aux besoins des participants et participantes. Organisés dans toute la Suisse, en français et en allemand, ils durent entre une demi-journée et deux jours complets. A noter qu'ils peuvent déboucher sur une offre de coaching. L'institution ou l'organisation qui en fait la demande met un local à disposition. Pour le premier cours, la prestation de l'intervenant ou de l'intervenante et le matériel didactique sont gratuits.

Service de lutte contre le racisme SLR,
katja.mueller@gs-edi.admin.ch

Discriminazione e mondo del lavoro: pubblicazioni e progetti

Nel mondo del lavoro la discriminazione dovuta dell'appartenenza etnico-culturale, dell'origine, al sesso, all'orientamento sessuale o a una disabilità è una realtà. È tuttavia possibile combatterla a tutti i livelli con misure concrete.

In due pubblicazioni il Servizio per la lotta al razzismo SLR presenta i risultati di ricerche condotte sul fenomeno e illustra i provvedimenti e le misure che permettono di contrastarlo.

Lo *Studio sulle misure volontarie adottate dai datori di lavoro svizzeri per lottare contro la discriminazione nel reclutamento di personale* del Forum svizzero per lo studio delle migrazioni e della popolazione FSM dell'Università di Neuchâtel, disponibile soltanto in tedesco e francese, offre una panoramica degli strumenti e delle procedure per prevenire discriminazioni nell'accesso al mercato del lavoro. Inoltre analizza la loro efficacia e formula raccomandazioni per il loro impiego fornendo in questo modo spunti per garantire la parità di trattamento a chi entra nel mercato del lavoro. La pubblicazione può essere scaricata in formato PDF dal sito Internet del SLR.

Disponibile in francese, tedesco e italiano, la pubblicazione *Il mondo del lavoro senza discriminazioni – Provvedimenti contro la discriminazione razziale sul posto di lavoro* presenta i risultati di una ricerca condotta dall'ufficio di studi sulla politica del lavoro e la politica sociale BASS, illustra le misure e le basi legali per lottare contro la discriminazione nel mondo del lavoro, propone soluzioni concrete e fornisce utili suggerimenti alle organizzazioni che desiderano avviare un progetto in quest'ambito. La pubblicazione può essere

ordinata oppure scaricata in formato PDF dal sito Internet del SLR.

Progetti

Il SLR sostiene anche progetti contro il razzismo e a difesa dei diritti umani nel mondo del lavoro. Informazioni sulle iniziative realizzate in questo ambito che hanno beneficiato di un sostegno finanziario sono reperibili nella banca dati del SLR, consultabile in Internet: www.edi.admin.ch/frb > Aiuti finanziari > Progetti sostenuti > Banca dati dei progetti.

Un progetto esemplare contro il razzismo e la discriminazione in ospedale:

L'obiettivo perseguito con il progetto «Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz <Spital>», nato dalla collaborazione tra l'ospedale cantonale di Olten e la Croce rossa svizzera, era quello di prevenire il razzismo e la discriminazione negli ospedali e in altre istituzioni sanitarie. In particolare è stata verificata l'applicabilità nel settore sanitario dei provvedimenti già in atto nel mondo del lavoro e sono state elaborate ulteriori direttive di intervento. Esempi di provvedimenti mirati, sviluppati e messi in pratica nel corso del progetto:

- impegno attivo della direzione contro il razzismo e la discriminazione nell'istituzione;
- elaborazione di un catalogo di sanzioni in caso di comportamento discriminatorio;
- offerta di formazione continua sulle competenze transculturali.

La Croce rossa svizzera ha pubblicato un opuscolo destinato a un largo pubblico, intitolato *Rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz <Spital>*, in cui sono presentati i risultati dei provvedimenti adottati. Nel quadro del progetto è stato inoltre realizzato un manuale sulla prevenzione della discriminazione razziale negli ospedali (*Rassistische Diskrimi-*

nierung im Spital verhindern) destinato principalmente alle istituzioni e ai responsabili del settore sanitario che contiene una guida pratica per attuare provvedimenti contro questo fenomeno. Le pubblicazioni citate possono essere ordinate sul sito Internet della Croce rossa svizzera: www.redcross.ch/infopublications > alle Publikationen > Integration > Teilhaben.

Tutela dalla discriminazione nei Cantoni e nei Comuni

Nel 2012, il SLR offre a tutti gli interlocutori cantonali per l'integrazione un servizio di coaching per elaborare e implementare provvedimenti di tutela contro la discriminazione. Il servizio di coaching è proposto in tedesco e francese. Anche i delegati all'integrazione cittadini possono usufruirne per elaborare le proprie strategie. Su richiesta il SLR sviluppa proposte formative specifiche per delegati all'integrazione, servizi specializzati e centri di competenza.

Il mandato di coaching è stato conferito alla ditta Socialdesign di Regula Rufin, che conosce molto bene il settore pubblico e che ha una lunga esperienza nell'accompagnamento di processi di elaborazione di strategie. Regula Rufin è tra l'altro l'autrice di *Der Leistungsvertrag*, *Wohlfahrtsstaatliches Kontraktmanagement* e *Qualitätsmanagement in der Sozialen Arbeit*.

Corso sulle possibilità di tutela giuridica contro la discriminazione razziale – nuovo modulo

Il nuovo modulo del corso è rivolto ai collaboratori della pubblica amministrazione che nel loro lavoro sono confrontati direttamente o indirettamente con problemi di razzismo e di discriminazione e che desiderano imparare come farvi fronte. Prendendo spunto da si-

tuazioni concrete che si presentano nel lavoro quotidiano dei partecipanti, il corso sulle possibilità di tutela giuridica contro la discriminazione razziale tenta di dare una risposta alle domande seguenti: Quando siamo di fronte a un episodio a sfondo razzista? Che cosa possiamo o dobbiamo fare per contrastarlo? È opportuno adire le vie legali? Quali sono le alternative?

Il nuovo modulo, dedicato alla trasmissione di competenze pratiche, è rivolto ai collaboratori di istituzioni interessati ad affrontare gli aspetti problematici della gestione di una clientela sempre più variegata. Destinatari dell'offerta possono essere collaboratori della pubblica amministrazione, dei servizi del personale o del settore educativo la cui attività non ha direttamente a che vedere con i problemi dell'integrazione e della discriminazione.

Il corso prevede una breve introduzione ai concetti di *discriminazione* e *razzismo* ed espone possibili aspetti problematici dei conflitti interculturali (in particolare malintesi, insofferenza, discriminazione, accusa di discriminazione). Partendo dalle esperienze individuali, i partecipanti analizzano quindi i propri problemi e pregiudizi, trattano casi vissuti in prima persona e sviluppano principi empirici per la prevenzione e gestione di conflitti nel quadro della loro attività professionale. Il corso, che dura da mezza giornata a due giorni interi, è organizzato su richiesta per un minimo di sette partecipanti e modulato sulle loro esigenze. È offerto in tutta la Svizzera (in tedesco e francese) in locali messi a disposizione dalle istituzioni interessate. Al termine è proposto un servizio di coaching. La conduzione e il materiale didattico per il primo corso sono gratuiti.

Servizio per la lotta al razzismo SLR,
katja.mueller@gs-edi.admin.ch

Finanzhilfen für Projekte zur Rassismusbekämpfung

Nächster Eingabetermin: 15. Sept. 2012

Die Fachstelle für Rassismusbekämpfung unterstützt Projekte gegen Rassismus. Projekte haben folgenden Bedingungen zu entsprechen:

- Ausdrückliche Auseinandersetzung mit Rassismus.
- Keine Unterstützung von Strukturen.

Kleinprojekte

Kleinprojekte können das ganze Jahr eingeleitet werden:

- Kleinprojekte sind Projekte, die ein Gesamtbudget von maximal CHF 10 000 aufweisen.
- Der maximal ausgeschüttete Beitrag beträgt CHF 5 000.
- Kleinprojekte, welche die Aktionswoche gegen Rassismus betreffen, müssen bis spätestens Anfang Februar eingereicht werden.

Grossprojekte

- Grossprojekte sind Projekte, deren Gesamtkosten CHF 10 000 übersteigen.
- Gesuche für Grossprojekte werden zweimal jährlich behandelt. Eingabetermine sind: 15. März und 15. September.
- Ausnahme: Grossprojekte, welche die Aktionswoche gegen Rassismus betreffen, müssen bis spätestens Anfang Februar eingereicht werden.

Eingabeformulare

Eingabeformulare können auf der Homepage der Fachstelle für Rassismusbekämpfung heruntergeladen werden: www.edi.admin.ch/lara

Schulprojekte

In Absprache mit der Erziehungsdirektorenkonferenz (EDK) betreut die Stiftung Bildung und Entwicklung die Projekte im schulischen Bereich. Die nächsten Eingabetermine sind:

- 15.09.2012
- 30.01.2013
- 30.03.2013
- 15.09.2013

Weiterführende Informationen und Eingabeformulare auf: www.globaleducation.ch

Kontakt

Fachstelle für Rassismusbekämpfung
Inselgasse 1, CH – 3003 Bern
Tel. 031 324 10 33
ara@gs-edi.admin.ch
www.edi.admin.ch/lara

Aides financières pour des projets contre le racisme

Prochain délai pour grands projets: 15 septembre 2012

Le Service de lutte contre le racisme octroie des aides financières pour des projets contre le racisme. Les projets doivent satisfaire aux conditions suivantes:

- traiter expressément le thème du racisme;
- ne pas avoir pour but le soutien de structures.

Petits projets

Les petits projets peuvent être déposés à tout moment de l'année:

- sont qualifiés de petits projets ceux dont le budget ne dépasse pas 10 000 CHF;
- le montant maximal alloué s'élève à 5 000 CHF;
- les petits projets qui concernent la semaine d'actions contre le racisme doivent être soumis au plus tard début février.

Grands projets

- Sont qualifiés de grands projets les projets dont le budget dépasse 10 000 CHF;
- ils sont soumis aux dates limites de dépôt de projet: 15 mars et 15 septembre;
- exception: les grands projets qui concernent la semaine d'actions contre le racisme doivent être soumis au plus tard début février.

Formulaires de demande

Les formulaires de demande sont téléchargeables sur le site du SLR:

www.edi.admin.ch/lara

Projets scolaires

En accord avec la Conférence suisse des directeurs de l'instruction publique (CDIP), la Fondation Education et Développement gère les projets relevant du domaine scolaire. Les délais de dépôt des dossiers sont:

- 15.09.2012
- 30.01.2013
- 30.03.2013
- 15.09.2013

Informations et formulaires de demande sur: www.globaleducation.ch

Contact

Service de lutte contre le racisme SLR
SG – Département fédéral de l'intérieur
Inselgasse 1
CH – 3003 Berne
Tél: 031 324 10 33
ara@gs-edi.admin.ch
www.edi.admin.ch/lara

Aiuti finanziari per progetti contro il razzismo

Prossimo termine per la presentazione delle domande: 15 settembre 2012

Il Servizio per la lotta al razzismo SLR sostiene progetti contro il razzismo che soddisfano le seguenti condizioni:

- trattare espressamente il tema del razzismo;
- non essere finalizzati al sostegno di strutture.

Progetti di piccola entità

Le domande di sussidio per progetti di piccola entità possono essere presentate in ogni momento dell'anno:

- sono considerati di piccola entità i progetti con un budget globale inferiore a 10 000 franchi;
- il sussidio massimo versato è di 5000 franchi;
- progetti previsti per la settimana contro il razzismo sono da presentare per inizio febbraio al più tardi.

Grandi progetti

- Sono considerati grandi i progetti con un costo globale superiore a 10 000 franchi;
- sono previsti i seguenti termini per la presentazione delle domande: 15 marzo e 15 settembre;
- eccezione: progetti previsti per la settimana contro il razzismo sono da presentare per inizio febbraio al più tardi.

Moduli per le domande di aiuto finanziario

I moduli per le domande di aiuto finanziario possono essere scaricati dal sito Internet del SLR: www.edi.admin.ch/ara.

Progetti in ambito scolastico

In accordo con la Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione, la Fondazione Educazione e Sviluppo gestisce i progetti in ambito scolastico. I termini per la presentazione delle domande sono:

- 15.09.2012
- 30.01.2013
- 30.03.2013
- 15.09.2013

Per ulteriori informazioni e per scaricare i moduli per le domande di aiuto finanziario: www.globaleducation.ch.

Contatto:

Servizio per la lotta al razzismo
 SG – Dipartimento federale dell'interno
 Inselgasse 1
 CH – 3003 Berna
 Tel: 031 324 10 33
ara@gs-edi.admin.ch
www.edi.admin.ch/ara

Bonnes pratiques

Aktionswoche der Stadt Bern gegen Rassismus

Workshops, eine Kinonacht, Konzerte und Lesungen, Strassenaktionen, Ausstellungen, Kinderbasteln, ein Stadtrundgang und Referate: All das und noch viel mehr hat zwischen dem 21. und 28. März 2012 die Stadt Bern bewegt.

Für das Kompetenzzentrum Integration KI, welches die Aktionswoche koordiniert, hat sich das Konzept der Aktionswoche bewährt: Mit einer öffentlichen Ausschreibung werden Interessierte dazu eingeladen, sich mit einer eigenen Aktivität an der Aktionswoche zu beteiligen. Die teilnehmenden Organisationen erhalten eine finanzielle Unterstützung. Diese Kooperationen erlauben es, unterschiedlichste Organisationen in die städtische Antidiskriminierungsarbeit einzubeziehen. So entstehen ein Netzwerk aus Organisationen und Partnern sowie eine wachsende Online-Community, die allesamt das Anliegen der Aktionswoche mittragen und verbreiten.

Die 2. Aktionswoche konnte im Vergleich zur ersten Durchführung (2011) über die Partnerorganisationen hinaus Wirkung entfalten: Die Plakate der Begleitkampagne wurden von Bernerinnen und Bernern wahrgenommen – auf der Strasse und in den Medien. Das zeigen die vielen (positiven und negativen) Reaktionen, die das KI bekommen hat. Es ist der 2. Aktionswoche gelungen, Rassismus in der Stadt Bern zum Thema zu machen und die Botschaft zu platzieren: In der Stadt Bern hat Rassismus keinen Platz.

Die Aktionswoche ist eine Massnahme aus dem Aktionsplan der Stadt Bern im Rahmen ihrer Mitgliedschaft in der Europäischen Städte-Koalition gegen Rassismus. Weitere Informationen: www.bern.ch/gegenrassismus.

Die Aktionswoche wird von der Fachstelle für Rassismusbekämpfung unterstützt.

Marianne Helfer, Fachspezialistin beim Kompetenzzentrum Integration der Stadt Bern. marianne.helfer@bern.ch

Semaine d'actions de la ville de Berne contre le racisme

Des ateliers, une nuit du cinéma, des concerts et des lectures, des actions de rue, des expositions, des bricolages pour les enfants, un tour de ville et des exposés: voilà ce qui, entre autres, a animé la ville de Berne du 21 au 28 mars 2012.

Pour le *Kompetenzzentrum Integration KI* (Centre de compétences intégration) de la ville de Berne, qui coordonne cette semaine d'actions, le concept a fait ses preuves: un appel d'offres invite les personnes intéressées à y participer en proposant leur activité. Les organisations qui y prennent part reçoivent un soutien financier. Ces coopérations permettent d'impliquer les organisations les plus diverses dans le travail de lutte contre la discrimination effectué par les villes. Un réseau d'organisations et de partenariats voit ainsi le jour, de même qu'une communauté en ligne toujours plus nombreuse. Au bout du compte, ils contribuent à défendre et diffuser la cause de la semaine d'actions.

Comparativement à la première édition (2011), la deuxième semaine d'actions a déployé ses effets au-delà des organisations partenaires. Les Bernois ont bien perçu les affiches de la campagne d'accompagnement, dans la rue comme dans les médias. De nombreuses réactions (positives mais aussi négatives) que le Kompetenzzentrum Integration KI a reçues en témoignent. Le deuxième semaine d'actions a réussi à thématiser le racisme dans la

ville de Berne et à faire passer le message: le racisme n'a rien à faire à Berne.

La semaine d'actions est une mesure qui fait partie du Plan d'action élaboré par la ville de Berne dans le cadre de sa participation à la Coalition européenne des villes contre le racisme. On trouvera des informations complémentaires sous www.bern.ch/gegenrassismus. Le Service de lutte contre le racisme soutient la semaine d'actions.

Marianne Helfer, experte auprès du centre de compétences Intégration de la ville de Berne. marianne.helfer@bern.ch

Settimana contro il razzismo a Berna

Seminari, proiezioni in notturna, concerti, recite, bancarelle, mostre, spazi fai da te per i bambini, una visita guidata della città e relazioni sul tema della discriminazione razziale: tutto questo e molto altro ancora hanno movimentato la Città di Berna tra il 21 e il 28 marzo 2012.

Il modello organizzativo dell'evento dà buoni frutti. Il centro di competenza cittadino che ne coordina le attività pubblica un bando in cui invita gli interessati a partecipare con una proposta propria. Le organizzazioni partecipanti ricevono aiuti finanziari. Grazie a questa collaborazione, la città ha la possibilità di coinvolgere nella lotta alla discriminazione i soggetti più disparati, sviluppando così una rete di organizzazioni e partner e una crescente comunità on-line che condividono e diffondono il messaggio della settimana contro il razzismo.

Rispetto alla prima edizione del 2011, quest'anno la settimana ha avuto un maggiore impatto sulla popolazione: i cartelloni

e la campagna mediatica non sono passati inosservati. Lo testimoniano le numerose reazioni (positive e negative) ricevute dal centro di coordinamento. La seconda settimana antirazzista è dunque riuscita a tematizzare il razzismo in città e a far passare il suo messaggio fondamentale: a Berna non c'è posto per il razzismo.

La settimana contro il razzismo rientra nel piano d'azione elaborato dalla Città di Berna nel quadro della Coalizione delle città europee contro il razzismo. Per maggiori informazioni consultare il sito: www.bern.ch/gegenrassismus. La settimana contro il razzismo è sostenuta dal Servizio per la lotta al razzismo.

Marianne Helfer, specialista del centro di competenza per l'integrazione della Città di Berna. marianne.helfer@bern.ch

D'une seule voix contre le racisme

«La diversité, une valeur suisse?» : pour la première fois, tous les cantons romands, le Tessin ainsi que les villes engagées se sont associés pour lancer une campagne de sensibilisation à l'occasion de la Semaine internationale d'actions contre le racisme. Du 21 au 28 mars 2012, ils ont réuni leur voix pour prévenir le racisme et promouvoir la diversité.

La prévention du racisme et la promotion de la diversité sont des piliers de nos sociétés démocratiques : voilà le message que tous les cantons latins – Fribourg, Genève, Jura, Neuchâtel, Tessin, Valais et Vaud – et les villes (Lausanne, Renens, Yverdon, Monthey, Sion, etc.) ont souhaité transmettre. Ce message a été illustré à travers quatre situations de la vie quotidienne : l'école, le sport, le logement et le monde du travail.

Il a pris place sur des affiches exposées largement dans les villes et les cantons de Suisse romande et du Tessin. En faisant appel à des bénévoles qui ont accepté de s'afficher publiquement contre le racisme, ces affiches ont aussi constitué un bon exemple de l'engagement citoyen. Des sets de table distribués dans les restaurants ou les cantines scolaires, ainsi que des cartes postales, sont venus compléter cette action commune. Le site internet www.semainecontreleracisme.ch, ainsi que les réseaux sociaux, ont relayé les nombreuses actions locales.

A l'heure du bilan, outre le bon accueil réservé à la campagne et aux actions locales, il faut souligner que cette première suisse a été soutenue sur le plan politique par des membres des exécutifs cantonaux et communaux, ainsi que par le conseiller fédéral Alain Berset. Une manière concrète de mettre en avant les rôles complémentaires de la Confé-

dération, des cantons et des villes en matière de prévention du racisme.

Gabriela Amarelle, déléguée à l'intégration de la Ville de Lausanne. Gabriela.Amarelle@lausanne.ch

Mit einer Stimme gegen den Rassismus

«Vielfalt, ein Schweizer Wert?» : Zum ersten Mal haben sich alle Westschweizer Kantone, das Tessin und die beteiligten Städte zusammengeschlossen, um während der Internationalen Aktionswoche gegen Rassismus eine gemeinsame Sensibilisierungskampagne zu lancieren. Vom 21. bis 28. März 2012 haben sie sich für die Prävention von Rassismus und die Förderung der Vielfalt eingesetzt.

Rassismusprävention und Förderung der Vielfalt sind Pfeiler unserer demokratischen Gesellschaft: Dies ist die gemeinsame Botschaft der Kantone Freiburg, Genf, Jura, Neuenburg, Tessin, Wallis und Waadt sowie der Städte Lausanne, Renens, Yverdon, Monthey, Sion usw. Die Botschaft wurde anhand von vier Alltagssituationen in den Bereichen Schule, Sport, Wohnort und Arbeitswelt veranschaulicht und auf zahlreichen Plakaten in den Städten und Kantonen der Westschweiz und des Tessins platziert.

Es wurden Freiwillige gesucht, die sich zur Verfügung stellten, öffentlich auf Plakaten gegen Rassismus aufzutreten: Sie waren gleichzeitig ein gutes Beispiel für ziviles Engagement. Tischsets in Restaurants und Schulkantinen sowie Postkarten ergänzten die gemeinsame Aktion. Über www.wochegegenrassismus.ch und die sozialen Netzwerke wurden die zahlreichen lokalen Anlässe bekannt gemacht.

Die Kampagne und die lokalen Aktionen fanden insgesamt grossen Anklang. Auf politischer Ebene wurde diese Schweizer Premiere von den kantonalen und kommunalen Exekutivmitgliedern sowie von Bundesrat Alain Berset unterstützt, ein Zeichen dafür, dass sich Bund, Kantone und Städte im Bereich der Prävention von Rassismus gegenseitig ergänzen.

Gabriela Amarelle, Integrationsdelegierte der Stadt Lausanne. Gabriela.Amarelle@lausanne.ch

All'unisono contro il razzismo

«La diversità, un valore svizzero?»: lanciata in occasione della settimana internazionale contro il razzismo, svoltasi dal 21 al 28 marzo 2012, questa campagna di sensibilizzazione ha visto per la prima volta uniti nella lotta al razzismo e nella promozione della diversità tutti i Cantoni latini e numerose città.

La prevenzione del razzismo e la promozione della diversità sono due pilastri delle nostre società democratiche: è questo il messaggio che tutti i Cantoni latini – Friburgo, Ginevra, Giura, Neuchâtel, Ticino, Vallese e Vaud – e molte città (Losanna, Renens, Yverdon, Monthey, Sion ecc.) hanno voluto trasmettere attraverso immagini riferite a quattro importanti elementi della vita quotidiana: la scuola, lo sport, l'alloggio e il mondo del lavoro.

Il messaggio è stato veicolato tramite manifesti affissi un po' dappertutto nelle città e nei Cantoni latini, set da tavola distribuiti nei ristoranti e nelle mense scolastiche e cartoline postali. Grazie a un gruppo di volontari che hanno accettato di farsi ritrarre, i manifesti hanno costituito anche un buon esempio di impegno civile. Il sito Internet della campagna www.settimanacontroilrazzismo.ch e i social

network hanno dato ampia visibilità alle numerose iniziative locali.

La campagna di sensibilizzazione, così come le iniziative locali, è stata accolta favorevolmente e ha potuto avvalersi del sostegno politico di alcuni membri degli esecutivi cantonali e cittadini e del consigliere federale Alain Berset. In ultima analisi, si è trattato di una dimostrazione concreta della complementarietà dei ruoli di Confederazione, Cantoni e città nella prevenzione del razzismo.

Gabriela Amarelle, delegata all'integrazione della città di Losanna. Gabriela.Amarelle@lausanne.ch

Vorankündigung

Announce

Avviso

Internationales Forum über Gewalt, Rassismus und Homophobie im Sport

Der Internationale Sport Fanclub Verband führt zum ersten Mal ein internationales Forum über Gewalt, Rassismus und Homophobie im Sport durch. Es findet vom 10. bis 11. Juli 2012 in Neuchâtel im Stadion La Maladière, Espace Gilbert Facchinetti, statt. Das definitive Programm wird auf der Website www.fifcs.ch bekanntgegeben.

Adresse für weiterführende Informationen: Jean-François Gaillard, Präsident der FIFCS, contact@fifcs.ch

Forum international sur la violence, le racisme et l'homophobie dans le sport

La Fédération Internationale des Fan's Club sportifs organise le premier Forum international sur la violence, le racisme et l'homophobie dans le sport. Il aura lieu le 10-11 juillet 2012 à Neuchâtel au stade de la Maladière, Espace Gilbert Facchinetti. Le programme définitif sera mis en ligne sur www.fifcs.ch

Pour toute demande d'information, contacter Jean-François Gaillard, président de la FIFCS, contact@fifcs.ch

Forum internazionale su violenza, razzismo e omofobia nello sport

La Federazione internazionale dei fan club sportivi FIFCS organizza il primo Forum internazionale su violenza, razzismo e omofobia nello sport, che avrà luogo il 10 e l'11 luglio all'Espace Gilbert Facchinetti dello stadio della Maladière a Neuchâtel. Il programma definitivo sarà pubblicato su www.fifcs.ch.

Per maggiori informazioni contattare Jean-François Gaillard, presidente della FIFCS, contact@fifcs.ch

Berichtigung

Artikel Dario Venuti «Schweizer Natur den Schweizern», Tangram Nr. 28 (inkl. Kurzfassung)

Herr alt-Nationalrat Valentin Oehen, Köniz, bittet um folgende Berichtigung:

Valentin Oehen war nicht der geistige Vater der «Schwarzenbach-Initiative» noch der aktuellen Ecopop-Initiative. Er war erst im Herbst 1970 mit der Nationalen Aktion in Kontakt gekommen, als die fragliche Abstimmung bereits ca. fünf Monate zurück lag und J. Schwarzenbach als Präsident zurückgetreten war. Mit der neusten Ecopop-Initiative hat er nichts zu tun. Herr Oehen war und ist gegen die Nutzung der Kernkraft mit der heutigen Technologie.

**Publikationen der Eidg. Kommission
gegen Rassismus EKR**

**Publications de la Commission fédérale
contre le racisme CFR**

**Pubblicazioni della Commissione federale
contro il razzismo CFR**

TANGRAM (dreisprachig/trilingue)	Jahr année anno	Anzahl nombre quantità
29 Berufswelt – Le domaine de l’emploi – Il settore dell’impiego	2012	
28 Stadt – Land / Ville – Campagne / Città – Campagna	2011	
27 Politischer Diskurs / Le discours politique / Il dibattito politico	2011	
26 Sicherheit – Sicherheiten / Sécurité – Sûreté / Sicurezza – Sicurezze	2010	
25 Muslimfeindlichkeit / Hostilité envers les musulmans / Ostilità verso i musulmani	2010	
24 Strukturelle Diskriminierung / Discrimination structurelle / Discriminazione strutturale	2009	
23 Mehrfachdiskriminierung / Discrimination multiple / Discriminazione multipla	2009	
22 Multikulturelle Gesellschaft / Société multiculturelle / Società multiculturale	2008	
21 Internet / Internet / Internet	2008	
20 Monitoring / Monitoring / Monitoraggio	2007	
19 Jugend / Jeunesse / Gioventù	2007	
18 Öffentlicher Raum / Espace public / Spazio pubblico	2006	
17 10 Jahre gegen Rassismus / 10 ans de lutte contre le racisme / 10 anni di lotta contro il razzismo	2005	
16 Gesundheit / Santé / Sanità	2004	
15 Sport / Sport / Sport	2004	
14 Religion in der Schule / La religion à l’école / La religione a scuola	2003	
13 Medien / Les médias / I media	2003	
12 Rassismusbekämpfung international / La lutte contre le racisme sur le plan international / Lotta al razzismo sul piano internazionale	2002	
11 Arbeitswelt / Le monde du travail / Il mondo del lavoro	2001	***
10 Rassismus und Geschlecht / Femmes et hommes face au racisme / Donne e uomini di fronte al razzismo	2001	***
9 Gemeinsam gegen Rassismus / Ensemble contre le racisme / Insieme contro il razzismo	2000	
8 Farbige Schweiz / La Suisse de couleur / La Svizzera a colori	2000	***
7 Muslime in der Schweiz / Les musulmans en Suisse / I musulmani in Svizzera	1999	***
6 Religion und Esoterik / Religion et ésotérisme / Religione ed esoterismo	1999	
5 Kinder- und Jugendbücher / Livres pour les enfants et les jeunes / Libri per bambini e per giovani	1998	
4 Lässt sich Rassismus beobachten? (Forschung) / Est-ce qu’on peut observer le racisme? (recherche) / È possibile osservare il razzismo? (ricerca)	1998	***
3 Zigeuner / Tsiganes / Zingari	1997	***

*** Diese Ausgabe ist in Papierform vergriffen. Sie kann aber als PDF-Datei heruntergeladen werden. / La version papier de cette édition est épuisée. Elle est cependant disponible en version pdf, à télécharger ou imprimer. / Il presente numero non è più disponibile in versione cartacea. È tuttavia possibile scaricarlo in formato PDF.



	Jahr année anno	Anzahl nombre quantità
2 Medien und Rassismus/Médias et racisme/Mass media	1997	
1 Antirassismus-Strafnorm/L'article sur la discrimination raciale/ La norma penale contro il razzismo	1996	

Kampagnen / Campagnes / Campagne	Jahr année anno	Anzahl nombre quantità
Einlassverweigerung / Refus d'entrée dans les discothèques et les bars / Divieti d'entrata in discoteche e bar		
Merkblatt und Empfehlungen	2009	
Mémento et recommandations	2009	
Promemoria e raccomandazioni 2009	2009	
Manifest der vielfältigen Schweiz / Manifeste de la Suisse diverse / Manifesto per una Svizzera pluralista		
Manifest	2009	
Manifeste	2009	
Manifesto	2009	
«Ohne Ausgrenzung»/«Exclure l'exclusion» / «Escludere l'esclusione»		
Postkarten-Sets/Sets de cartes postales/Set di cartoline postali (D,F,I)	2005	
Kleinplakate (A3)/Affichettes (A3)/Manifesti (A3) (D,F,I)	2005	
«Der schöne Schein»/«La belle apparence»/«La bella apparenza»		
Plakate/Affiches/Manifesti (22 x 47 cm, 7 Sujets/soggetti) (D, F, I)	1997	
Postkarten/Cartes postales/Cartoline postali (7 Sujets/soggetti) (D, F, I)	1997	
Videospot/Vidéoclip/Videoclip (D, F, I)	1997	

SPOCK	Jahr année anno	Anzahl nombre quantità
Brochure pour les jeunes employés publiée en collaboration avec les partenaires sociaux / Opuscolo per giovani impiegati, edito in collaborazione con le parti sociali (édition en français et italien / edizione in francese e italiano)	1998	
Broschüre für junge Arbeitnehmer, herausgegeben in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern (deutsche Ausgabe)	1997	



Berichte / Rapports / Rapporti Studien / Etudes / Studi	Jahr année anno	Anzahl nombre quantità
<p><i>D</i> Recht gegen rassistische Diskriminierung. Analyse & Empfehlungen <i>F</i> Le droit contre la discrimination raciale. Analyse et recommandations (résumé) <i>I</i> Tutela giuridica dalla discriminazione razziale. Analisi e raccomandazioni (sintesi)</p>	2010	
<p><i>D</i> Rassismuvorfälle in der Beratungspraxis 2010 <i>F</i> Incidents racistes traités dans le cadre de consultations en 2010 <i>I</i> Episodi di razzismo trattati nell'attività di consulenza (2010)</p>	2011	
<p><i>D</i> Rassismuvorfälle in der Beratungspraxis 2009 <i>F</i> Incidents racistes traités dans le cadre de consultations en 2009 <i>I</i> Episodi di razzismo trattati nell'attività di consulenza (2009)</p>	2010	
<p><i>D</i> Rassismuvorfälle in der Beratungspraxis 2008 <i>F</i> Incidents racistes traités dans le cadre de consultations en 2008 <i>I</i> Episodi di razzismo trattati nell'attività di consulenza (2008)</p>	2009	
<p><i>D</i> Die Umsetzung der Durban Weltkonferenz gegen Rassismus in der Schweiz, 2001-2009 <i>F</i> Conférence mondiale de Durban contre le racisme: mesures prises en Suisse entre 2001 et 2009 <i>I</i> Conferenza mondiale contro il razzismo di Durban: implementazione in Svizzera (2001-2009)</p>	2009	
<p><i>D</i> Stellungnahme der EKR an den Ausschuss der UNO zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung CERD <i>F</i> Prise de position adressée par la CFR au Comité de l'ONU pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale CERD</p>	2008	
<p><i>D</i> Ausländer und ethnische Minderheiten in der Wahlkampfkommunikation <i>F</i> Les étrangers et les minorités ethniques dans la campagne électorale (résumé) <i>I</i> Stranieri e minoranze etniche nella comunicazione elettorale (sintesi)</p>	2007	
<p><i>D</i> Diskriminierung bei der Einbürgerung <i>F</i> Discrimination dans le cadre des naturalisations <i>I</i> Discriminazioni nelle procedure di naturalizzazione</p>	2007	
<p><i>D</i> Die Anwendung der Strafnorm gegen Rassendiskriminierung <i>F</i> L'application de la norme pénale contre la discrimination raciale <i>I</i> L'applicazione della norma penale contro la discriminazione razziale</p>	2007	
<p><i>D</i> Mehrheit und muslimische Minderheit in der Schweiz (Kurzfassung) <i>F</i> Les relations avec la minorité musulmane en Suisse (résumé) <i>I</i> I rapporti con la minoranza musulmana in Svizzera (sintesi) <i>E</i> The majority and the Muslim minority in Switzerland (summary)</p>	2006	
<p><i>D</i> Mehrheit und muslimische Minderheit in der Schweiz <i>F</i> Les relations avec la minorité musulmane en Suisse <i>I</i> I rapporti con la minoranza musulmana in Svizzera</p>	2006	
<p><i>D</i> Schwarze Menschen in der Schweiz. Ein Leben zwischen Integration und Diskriminierung (Kurzfassung) <i>F</i> Les Noirs en Suisse. Une vie entre intégration et discrimination (résumé) <i>I</i> I neri in Svizzera. Una vita tra integrazione e discriminazione (sintesi) <i>E</i> Black people living in Switzerland. Between integration and discrimination (abridged version)</p>	2004	
<p><i>D</i> Schwarze Menschen in der Schweiz. Ein Leben zwischen Integration und Diskriminierung <i>F</i> Les Noirs en Suisse. Une vie entre intégration et discrimination</p>	2004	



	Jahr année anno	Anzahl nombre quantità
<p><i>D</i> Aufgenommen, aber ausgeschlossen? Vorläufige Aufnahme in der Schweiz (Kurzfassung)</p> <p><i>F</i> Admis mais exclus? L'admission provisoire en Suisse (résumé)</p> <p><i>I</i> Ammessi, ma emarginati? L'ammissione provvisoria in Svizzera (riassunto)</p> <p><i>E</i> Admitted but excluded? Provisional admission in Switzerland (abridged version)</p>	2003	
<p><i>D</i> Aufgenommen, aber ausgeschlossen? Vorläufige Aufnahme in der Schweiz (Gesamtstudie; nur D)</p>	2003	
<p><i>D</i> Vorläufige Aufnahme – Die Optik der Grundrechte (Kurzfassung)</p> <p><i>F</i> Admission provisoire – sous l'angle des droits fondamentaux (résumé)</p> <p><i>I</i> L'ammissione provvisoria – nell'ottica dei diritti umani (riassunto)</p> <p><i>E</i> Provisional Admission – The Civil Rights Aspect (abridged version)</p>	2003	
<p><i>D</i> Vorläufige Aufnahme – Die Optik der Grundrechte (Gesamtstudie; nur D)</p>	2003	
<p><i>D</i> Staat und Religion in der Schweiz. Anerkennungskämpfe, Anerkennungsformen</p> <p><i>F</i> Etat et religion en Suisse. Lutttes pour la reconnaissance, formes de la reconnaissance</p> <p><i>I</i> Stato e religione in Svizzera. Lotte per il riconoscimento, forme del riconoscimento</p>	2003	
<p><i>D</i> Hilfe für Opfer rassistischer Diskriminierung. Eine Analyse des Angebotes in der Schweiz</p> <p><i>F</i> Aide aux victimes de discrimination raciale (résumé en français)</p> <p><i>I</i> Aiuto alle vittime di discriminazione razziale (riassunto in italiano)</p>	2002	
<p><i>D</i> Einbürgerungen auf der Ebene der Gemeinden. Pilotstudie zum Forschungsprojekt «Diskriminierung und Einbürgerung»</p> <p><i>F</i> Naturalisation au niveau communal (résumé en français)</p>	2000	
<p><i>D</i> Die kantonalen Verfahren zur ordentlichen Einbürgerung von Ausländerinnen und Ausländern (zusammen mit BFA und EKA) (dreisprachig)</p> <p><i>F</i> Les procédures cantonales de naturalisation ordinaire des étrangers (en commun avec l'OFE et la CFE) (trilingue)</p> <p><i>I</i> Le procedure cantonali di concessione ordinaria della nazionalità a stranieri (in collaborazione con l'UFDS e con la CFS) (redatto in tre lingue)</p>	2000	
<p><i>D</i> Getrennte Klassen? Ein Dossier zu den politischen Forderungen nach Segregation fremdsprachiger Kinder in der Schule</p> <p><i>F</i> Des classes séparées? Dossier sur les demandes politiques de ségrégation des enfants parlant une langue étrangère à l'école</p> <p><i>I</i> Classi separate? Un dossier sulla richiesta di segregare i bambini di madre lingua straniera nella scuola</p>	1999	
<p><i>D</i> Diskriminierungsverbot und Familiennachzug. Eine Studie zur Frage der Diskriminierung von Ausländerinnen und Ausländern im schweizerischen Recht (nur D)</p>	1998	
<p><i>D</i> Antisemitismus in der Schweiz. Ein Bericht zu historischen und aktuellen Erscheinungsformen mit Empfehlungen für Gegenmassnahmen</p> <p><i>F</i> L'antisémitisme en Suisse. Rapport sur les manifestations historiques et actuelles avec recommandations d'actions</p> <p><i>I</i> L'antisemitismo in Svizzera. Un rapporto sugli aspetti storici e sulle manifestazioni odierne con raccomandazioni per contromisure</p> <p><i>E</i> Anti-Semitism in Switzerland. A Report on Historical and Current Manifestations with Recommendations for Counter-Measures</p>	1998	



**Alle Publikationen sind gratis.
Toutes les publications sont gratuites.
Tutte le pubblicazioni sono gratuite.**

Ich wünsche TANGRAM regelmässig zu erhalten.
Je désire recevoir régulièrement TANGRAM.
Desidero ricevere regolarmente TANGRAM.

Bitte senden Sie mir die ausgewählten Publikationen der EKR
Veuillez me faire parvenir les publications de la CFR indiquées
Vogliate inviarmi le pubblicazioni della CFR selezionate

Name und Adresse / Nom et adresse / Nome e indirizzo:

Bemerkungen / Observations / Osservazioni:

**Einsenden an: EKR, GS-EDI, CH-3003 Bern; Fax 031 322 44 37
Envoyer à: CFR, SG-DFI, CH-3003 Berne; fax 031 322 44 37
Inviare a: CFR, SG-DFI, CH-3003 Berna; fax 031 322 44 37**



Impressum

TANGRAM – Bulletin der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus
TANGRAM – Bulletin de la Commission fédérale contre le racisme
TANGRAM – Bollettino della Commissione federale contro il razzismo

Nummer / Numéro / Numero 29
Juni / Juin / Giugno 2012

Herausgeber / Editeur / Editore

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus / Commission fédérale contre le racisme / Commissione federale contro il razzismo

Redaktion / Rédaction / Redazione

Sekretariat der EKR / Secrétariat de la CFR / Segreteria della CFR
GS-EDI / SG-DFI / SG-DFI
Inselgasse 1
CH - 3003 Bern / Berne / Berna
Tel. 031 324 12 93
Fax 031 322 44 37
ekr-cfr@gs-edi.admin.ch
www.ekr-cfr.ch

Publikationsleiterin / Directrice de la publication / Direttrice della pubblicazione

Doris Angst, doris.angst@gs-edi.admin.ch

Chefredakteurin / Responsable de rédaction / Responsabile della redazione

Joëlle Scacchi, joelle.scacchi@gs-edi.admin.ch

Redaktion dieser Nummer / Rédaction de ce numéro / Redazione per questo numero

Robert van de Pol, Servizio linguistico italiano SG-DFI, Joëlle Scacchi

Übersetzungen / Traductions / Traduzioni

Service linguistique de français SG-DFI, marie-claude.arneberg@gs-edi.admin.ch
Servizio linguistico italiano SG-DFI, andreas.weder@gs-edi.admin.ch
Deutscher Sprachdienst GS-EDI, verena.latscha@gs-edi.admin.ch

Korrektorat / Révision des textes / Revisione testi

Textkorrektur TERMINUS, info@terminus-textkorrektur.ch
Jérôme Fournier, jmfconseil.ch
Servizio linguistico italiano SG-DFI, andreas.weder@gs-edi.admin.ch

Grafische Gestaltung / Conception graphique / Concezione grafica

Monica Kummer, Color Communications, monicakummer@monicakummer.ch

Illustrationen / Illustrations / Illustrazioni

Patrick Gilliéron Lopreno

Druck / Impression / Stampa

Brunner AG, Druck und Medien, Kriens, www.bag.ch

Auflage / Tirage / Tiratura

4500. Erscheint zweimal jährlich / Paraît deux fois par année / Pubblicazione semestrale

Vertrieb / Distribution / Distribuzione

BBL / OFCL / UFCL
Verkauf Bundespublikationen / Diffusion publications / Distribuzione pubblicazioni
CH - 3003 Bern / Berne / Berna
verkauf.zivil@bbl.admin.ch, www.bundespublikationen.admin.ch
Art.-Nr. / Art. N° / Art. n.: 301.300.29/12

Preis / Prix / Prezzo: Gratis / Gratuit / Gratuito

Internet-Bestellungen von TANGRAM und anderen Publikationen der EKR:
Pour commander le TANGRAM et d'autres publications de la CFR par internet:
Per ordinare TANGRAM e altre pubblicazioni della CFR on-line:
www.ekr.admin.ch

© EKR/CFR

Nachdruck von Beiträgen mit Quellenangabe erwünscht; Belegexemplar an die EKR.
Reproduction autorisée avec mention de la source; copie à la CFR.
Riproduzione autorizzata con menzione della fonte; copia alla CFR.

Die Meinung, die in den Beiträgen vertreten wird, muss nicht jener der EKR entsprechen.
L'opinion émise dans les textes ne reflète pas forcément celle de la CFR.
L'opinione espressa negli articoli non riflette necessariamente quella della CFR.

Patrick Gilliéron Lopreno wurde 1976 in Genf geboren. Nach dem Master of Arts in Geschichte an der philosophisch-historischen Fakultät der Universität Genf liess er sich in der Agentur *Grazia Neri* in Mailand zum Fotografen ausbilden und spezialisierte sich auf die dokumentarische Fotografie. Vor kurzem hat er eine zweijährige Reportage über die Gefängniswelt von Champ-Dollon, Bochuz und La Brenaz abgeschlossen. Derzeit arbeitet er an einem Buchprojekt über das Leben im Kloster.

In der Arbeitswelt ist es schwierig, Diskriminierungen im Zusammenhang mit der Herkunft darzustellen, und die betroffenen Menschen exponieren sich nicht gerne. Wir haben daher beschlossen, das Thema aus rein illustrativer Sicht zu behandeln. Die fotografierten Personen sind also nicht unbedingt direkt mit dem Problem konfrontiert, sondern haben sich bereit erklärt, für die Aufnahmen zu posieren und so das Phänomen möglichst gut zur Darstellung zu bringen. Sie arbeiten als Putzfrauen, in der Pflege oder auf dem Bau. Unterstützt wurden wir bei unserer Arbeit durch das Interkulturelle Begegnungszentrum für Migrantinnen und Schweizerinnen (*Centre de rencontre et d'échanges interculturels pour femmes immigrées et suisses Recif*) in Neuchâtel und die Zahnklinik der Stadt Genf.

Patrick Gilliéron Lopreno est né à Genève en 1976. Après avoir obtenu un Master of Arts en Histoire à la Faculté des Lettres de l'Université de Genève, il se forme à la photographie au sein de l'agence *Grazia Neri* à Milan. Il devient photographe et s'oriente vers une photographie de type documentaire. Il vient de terminer un reportage de deux ans sur le milieu carcéral dans les prisons de Champ-Dollon, Bochuz et La Brenaz. Il travaille actuellement sur un projet de livre consacré à la vie monacale.

Dans le monde du travail, la discrimination liée à l'origine est difficile à mettre en évidence et les personnes qui en sont victimes hésitent à s'exposer. Nous avons donc décidé d'aborder la thématique selon un angle purement illustratif. Les personnes photographiées ne sont pas forcément directement confrontées à ce problème mais ont accepté de poser afin de l'illustrer au mieux. Elles travaillent comme femmes de ménage, dans le domaine des soins ou sur des chantiers. Nous avons reçu un large soutien du *Centre de rencontre et d'échanges interculturels pour femmes immigrées et suisses* (Recif) de Neuchâtel et de la Clinique dentaire de Genève.

Patrick Gilliéron Lopreno è nato a Ginevra nel 1976. Dopo il Master of Arts in storia conseguito alla Facoltà di lettere dell'Università di Ginevra, studia fotografia presso l'agenzia *Grazia Neri* a Milano. Diventato fotografo professionista abbraccia la fotografia documentaristica. Tra i suoi ultimi lavori spicca un reportage di due anni sull'ambiente carcerario nei penitenziari di Champ-Dollon, Bochuz e La Brenaz. Attualmente lavora a un progetto per la realizzazione di un libro sulla vita monastica.

Nel mondo del lavoro, la discriminazione legata all'origine delle persone è difficile da individuare e le sue vittime esitano a uscire allo scoperto. Da qui la scelta di affrontare questo tema da un punto di vista puramente illustrativo. Le persone ritratte non sono per forza direttamente toccate da questo problema, ma hanno comunque accettato di posare per illustrarlo nel migliore dei modi. Si tratta di persone addette alle pulizie oppure che lavorano nel settore delle cure o sui cantieri. Ringraziamo il *Centre de rencontre et d'échanges interculturels pour femmes immigrées et suisses* (Recif) di Neuchâtel e la Clinica dentaria di Ginevra per il prezioso sostegno.



Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR

GS-EDI
CH-3003 Bern
Tel. 031 324 12 93
Fax 031 322 44 37
ekr-cfr@gs-edi.admin.ch
www.ekr.admin.ch

Commission fédérale contre le racisme CFR

SG-DFI
CH-3003 Berne
Tél. 031 324 12 93
Fax 031 322 44 37
ekr-cfr@gs-edi.admin.ch
www.ekr.admin.ch

Commissione federale contro il razzismo CFR

SG-DFI
CH-3003 Berna
Tel. 031 324 12 93
Fax 031 322 44 37
ekr-cfr@gs-edi.admin.ch
www.ekr.admin.ch