

An die Arbeit!

Chancengleichheit zahlt sich aus



Leitfaden mit guten Beispielen aus der Praxis, um Rassismus und Rassendiskriminierung in der Arbeitswelt im Wallis vorzubeugen

BETRIFFT MICH DAS?	S. 4	LINKS, INFOS UND	S. 11
WAS STEHT IM GESETZ?	S. 6	NÜTZLICHE ADRESSEN	S. 13
LÖSUNGSANSÄTZE UND		GLOSSAR	S. 15
POSITIVE MASSNAHMEN	S. 7	QUELLENVERZEICHNIS	S. 16
INTERVIEWS	S. 9	IMPRESSUM	

WIESO BRAUCHT ES DIESEN LEITFADEN MIT GUTEN BEISPIELEN AUS DER PRAXIS?

Um auf die vielfältigen Facetten von Rassismus und Diskriminierung in der Arbeitswelt aufmerksam zu machen. Zur Sensibilisierung dieser oft unsichtbaren, meist unbewussten Situationen, an denen wir alle beteiligt sein können. Um anschliessend einige Lösungsansätze, nützliche Informationen und gute Beispiele im Wallis aufzuzeigen und schliesslich jeden* dazu einzuladen, bewusst und verantwortungsvoll zu handeln. **Kurz gesagt, wir stellen eine Toolbox zum Wohle aller zur Verfügung, insbesondere für die Walliser Arbeitgeber und Arbeitnehmer.** *Um das Lesen dieser Broschüre zu vereinfachen wird das männliche Geschlecht als neutrales Geschlecht benützt.



Vorwort

Jedes Jahr nutzt das Wallis die Gelegenheit des „Internationalen Tages gegen Rassismus“, der am 21. März gefeiert wird, um den Kampf gegen alle Formen der Rassendiskriminierung und des Rassismus in unserem Kanton zu stärken. Unsere offene und moderne Gesellschaft setzt sich aus dem Beitrag von Menschen mit vielfältiger Herkunft zusammen. Eine Realität, mit welcher die Walliser Bevölkerung, Unternehmen und Behörden seit je her leben.

Wenn sich die Migrationsbewegung, die neue Bevölkerungen und neue Realitäten mit sich bringt, in den letzten Jahren beschleunigt hat, so liegt es an den Behörden, vor diskriminierenden und/oder rassistischen Aktionen, Handlungen und Gedanken zu warnen. Diese schaden dem sozialen Zusammenhalt, der für die Identifizierung der Rolle eines jeden in unserer Gesellschaft unumgänglich ist. Rassismus und rassistische Handlungen oder weitere Diskriminierungen müssen von allen beseitigt werden. Dementsprechende Haltungen und Aktionen müssen auch von Seiten der Wirtschaft und von den Sozialpartnern gezeigt werden. Ich begrüsse hier die Erarbeitung dieser Broschüre zur Sensibilisierung und gratuliere den Autoren zu deren Ziel, die Akteure der Arbeitswelt zu ermutigen, die Chancengleichheit zu ermöglichen und Rassismusbekämpfung mit entschlossenen Massnahmen und zu fördern.

Vergessen Sie nicht, dass in unserer heutigen durch kulturelle Vielfalt gekennzeichneten Gesellschaft (d.h. auch Kundschaft) jegliche Art von Diversität für die Konkurrenzfähigkeit unserer Unternehmen ein wichtiger Erfolgsfaktor ist.

Frédéric Favre, Staatsrat

Einleitung

Chancengleichheit für jeden Einzelnen einer Gesellschaft ist eine grosse Herausforderung, sowohl auf institutioneller, wie auch auf unternehmerischer Ebene. In der Tat sind wir uns der Vorurteile oft nicht bewusst, die unsere Worte und Taten beeinflussen. Ihre Wirkung – negativ, ambivalent oder positiv – ist aber Bestandteil jeder Alltagssituation.

Fälle von Diskriminierung oder rassistischem Verhalten nehmen in der Arbeitswelt zu. Die Folgen der Diskriminierung können die Gesundheit und die Motivation der Betroffenen stark belasten. Die daraus resultierenden Kosten werden letztlich von den Unternehmen, oder sogar von der gesamten Wirtschaft und der Gesellschaft getragen. Eine gerechte Behandlung eines jeden Mitarbeiters hat positive Auswirkungen auf die Leistung, die Produktivität und das Erscheinungsbild eines Unternehmens. Es handelt sich um eine langfristige Investition, die letztendlich den sozialen Zusammenhalt fördert.

Dieser Leitfaden guter Beispiele beleuchtet einerseits die verschiedenen Formen von Rassendiskriminierungen und Rassismus in der Arbeitswelt, sei es während der Ausbildung, während des Einstellungsverfahrens oder am Arbeitsplatz. Andererseits soll er als Wegweiser für positive Massnahmen dienen, damit ein Klima der Gleichberechtigung und des Respekts geschaffen werden kann und listet nützliche Links und Informationen für Walliser Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Kunden auf.

WUSSTEN SIE, DASS...?

...ungefähr ein Viertel der Vorfälle von Rassendiskriminierung oder Rassismus, welche vom nationalen Netz der Opferberatungsstellen ermittelt wurden, die **Arbeitswelt** betreffen?

...eine Person mit Migrationshintergrund 5x mehr Bewerbungen schreiben muss, um an ein **Vorstellungsgespräch** eingeladen zu werden und 2x mehr Zeit investieren muss, um eine Lehrstelle zu finden als ein junger Schweizer?

...im Bereich der **Berufsbildung** v. a. junge Schweizer mit Migrationshintergrund oder junge Ausländer, die ihre Schulausbildung nur teilweise in der Schweiz absolviert haben, von der Rassendiskriminierung betroffen sind?

Betrifft mich das?

Die Arbeit gilt als starker Integrationsfaktor. Dort wird aber auch oft Rassendiskriminierung erlebt. Der juristische Begriff von „Rassendiskriminierung“ bezeichnet sämtliche Praktiken, die einer Person ihre Rechte verweigern, sie auf ungerechte oder intolerante Weise behandeln, sie demütigen, sie bedrohen oder ihr Leben oder ihre körperliche Integrität aufgrund ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit, kulturellen Merkmalen (Sprache, Name) oder physiognomischen Besonderheiten (Hautfarbe) gefährden.*

Nur wenige Studien können das Ausmass des Phänomens erfassen. Rassendiskriminierung kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, zwischen Arbeitnehmern oder auch zwischen Arbeitnehmer und Kunde stattfinden. Direkte Diskriminierung (z. B. klare Benachteiligung wegen Herkunft) kommt eher selten vor und indirekte Diskriminierung (z. B. Deutsch als Muttersprache als Rekrutierungskriterium für eine Stelle ohne Qualifizierungen) ist schwierig zu identifizieren. Die eine oder die andere Form ist aber trotzdem in der Arbeitswelt präsent. Sie verursacht Leiden, Spannungen, ein schädliches Arbeitsklima und schliesslich Produktivitätseinbussen.

* → www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/frb/FAQ/wie-definiert-die-fachstelle-fuer-rassismus-bekaempfung-rassismus.html

DISKRIMINIERUNG IN DER AUSBILDUNG

- Ablehnungen der Chancengleichheit beim Erwerb einer Praktikums- oder Lehrstelle für Jugendliche ausländischer Herkunft
- Ausschluss bestimmter Ausländergruppen an Weiterbildungen
- Sprach- und Kulturkompetenz nicht anerkennen
- Ablehnung oder Ausschluss bestimmter Ausländergruppen bei der Karriereplanung

DISKRIMINIERUNG BEI DER EINSTELLUNG

- Vorrangiges Begutachten von Bewerbungen von Schweizern und somit das Ausschliessen von Kandidaten deren Namen eine ausländische Resonanz haben
- Erwähnen von diskriminierenden Angaben in einer Anzeige (z. B. „Kandidaten aus dem Balkan können leider nicht berücksichtigt werden.“)
- Ignorieren von ausländischen Qualifikationen
- Davon ausgehen, dass Kandidaten aus gewissen Ländern ein niedriges Ausbildungsniveau haben und demzufolge deren Bewerbungen systematisch ausschliessen

WUSSTEN SIE, DASS...?

...im Jahre 2005 zum ersten Mal in der Schweiz zwei Gerichtsurteile gegen Arbeitgeber gefällt wurden, welche einen Kandidaten aufgrund seiner Herkunft und seiner Hautfarbe nicht angestellt haben?



DISKRIMINIERUNG AM ARBEITSPLATZ

- Belästigung oder Mobbing von Personen aufgrund ihrer Herkunft, Nationalität, Religion, Hautfarbe z. B. durch verbale Gewalt (Schikanieren, Demütigen, Erniedrigen) oder körperliche Gewalt sowie irreführenden Behauptungen usw.
- Unterscheidung durch scheinbar neutrale Verfahren (z. B. Auszahlung eines 13. Monatslohnes nur für gewisse Angestellte)
- Nichtbeachten der Schutz- und Vorsichtsmassnahmen für Migranten gemäss gesetzlichen Grundlagen für Gesundheit, vor allem in körperlich und psychisch anspruchsvollen Berufen oder Risikoberufen
- Fehlende Anwendung der Lohnleichheit
- Verwendung ungerechtfertigter Kündigungen

Was steht im Gesetz?

Auch wenn es in der Schweiz kein allgemeines Gesetz gegen rassistische Diskriminierung gibt, stehen hingegen Rechtsbestimmungen gegen Diskriminierung in der Arbeitswelt in der Gesetzgebung. Die Rassismustrafnorm (Art. 261bis StGB) ist die einzige Vorschrift, die rassistische Diskriminierung ausdrücklich verbietet. Im Rahmen der Arbeitsbeziehungen mit der Europäischen Union und der Europäischen Freihandelsassoziation (EU/EFTA) werden die Bestimmungen des Freizügigkeitsabkommens zwischen der Schweiz und der EU (FZA) ebenfalls angewendet. Des Weiteren sind die Arbeitgeber dem Nichtdiskriminierungsprinzip und dem Gleichstellungsprinzip unterstellt, wie es unter Artikel 8 der Bundesverfassung vorgesehen ist: „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich. Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.“ Schliesslich erinnert der Art. 6 des Bundesgesetzes über Arbeit, dass der Arbeitgeber alle erforderlichen und zweckmässigen Massnahmen für den Schutz seiner Mitarbeiter ergreifen muss.

PRIVATRECHTLICHE ARBEITSVERHÄLTNISSE

Das Obligationenrecht (OR) zwingt den Arbeitgeber dazu, die Persönlichkeit seiner Angestellten zu schützen und zu achten, nicht zuletzt vor rassistischen Worten und Haltungen. Er ist angehalten, durch Erfahrung befähigte Massnahmen zu ergreifen (z. B. in einer Weisung), insbesondere indem das Prinzip von Respekt jedes Einzelnen und der Verweigerung von allen diskriminierenden Haltungen erhoben wird und fremdenfeindlichen Äusserungen unverzüglich bestraft werden (Führsorgepflicht Art. 328). Der Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers beinhaltet den Schutz vor Belästigung (Mobbing). Diskriminierende Kündigungen (Art. 336) sind ebenfalls verboten. Die Verweigerung einer Anstellung oder die Kündigung ausschliesslich aufgrund der Hautfarbe, der ethnischen oder religiösen Zugehörigkeit verstossen demzufolge gegen das Recht. Gefallene Entscheidungen müssen auf sachlichen Motiven fundiert werden, wie z. B. mangelnde soziale oder technische Kompetenzen, welche für die verlangten Aufgaben notwendig sind.

ÖFFENTLICH-RECHTLICHE ARBEITSVERHÄLTNISSE

Der Bund, die Kantone, die Gemeinden und die öffentlich-rechtlichen Unternehmen besitzen ihre eigenen Gesetze und Personalverordnungen. Der Art. 40 des Personalgesetzes des Staats Wallis regelt den Persönlichkeitsschutz der Angestellten, wofür die nötigen Bestimmungen getroffen werden müssen, um jegliche Diskriminierung unter Mitarbeitern, insbesondere bezogen auf das Geschlecht, die Rasse, die Kultur, die Herkunft, den Glauben und die Lebensweise zu verhindern.

Mehr Informationen: www.vs.ch/de/spt

Lösungsansätze und positive Massnahmen

WER KANN WAS TUN?

Die Förderung von Chancengleichheit und Nicht-Diskriminierung äussert sich sowohl durch präventive Massnahmen als auch durch konkrete Handlungs-massnahmen. Ihr Ziel ist es, für alle Mitarbeiter des Unternehmens eine sichere und gesunde Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Sie betreffen sowohl die institutionelle Ebene als auch die individuelle, ebenso wie den Wissensbereich (Kenntnis des Anderen und seiner Erfahrungen), das Verhalten (diskriminierungsfreie Haltung gegenüber seinen Kollegen) und das Fachwissen (transkulturelle Kompetenzen).

Ein Unternehmen kann Massnahmen bereits für das Einstellungsverfahren geltend machen, aber auch für die Arbeitsverhältnisse generell (Beziehung Arbeitgeber-Arbeitnehmer, im Team oder bezüglich Ausbildungen oder Weiterbildungen). Folgend finden Sie eine nicht abschliessende Auflistung guter Praxisbeispiele.

DENKEN SIE DARAN:

... Ein Mitarbeiter ist motivierter und effizienter, wenn die Atmosphäre gut ist und alle gleich behandelt werden.

PRÄVENTIVE MASSNAHMEN

→ Bei der Einstellung

- Kompetenzen und Erfahrungen anerkennen, ausländische Diplome berücksichtigen
- Objektive Kriterien für die Prüfung der Bewerbungsdossiers und für die Vorstellungsgespräche definieren, sich auf die zwingend notwendigen Qualifizierungen konzentrieren
- Beim Vorstellungsgespräch die Toleranzgrenze des Unternehmens klar festlegen (z. B. Gebetszeiten)
- Von den Kandidaten nicht „Deutsch als Muttersprache“ verlangen sondern je nach Aktivität, „gute Deutschkenntnisse“ vorziehen
- Zusammen das Weiterbildungsprogramm für die ersten Anstellungsjahre festlegen

→ Am Arbeitsplatz / in der Unternehmenspolitik

- Diskriminierungsfragen mit allen Mitarbeitern besprechen
- Ein Reglement verfassen, welches das Prinzip der Chancengleichheit beschreibt
- Einen Verhaltenskodex verfassen, an den die Mitarbeiter eingeladen sind, sich zu halten
- Über die bestehenden Ausbildungs-, Schutz- und Sicherheitsmassnahmen gut informieren (klare Formulierung und Zugänglichkeit zu Informationen)
- Dialogräume schaffen, Bedürfnisse ermitteln
- Auf die Lohnleichheit achten
- Eine Ansprechperson für Gleichstellungsfragen ernennen oder den Personalverantwortlichen einbeziehen
- Ausbildungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz anbieten, z. B. Patensystem

HANDELN

- Solidarität und Zivilcourage angesichts diskriminierender Situationen zeigen
- Direkter Dialog zwischen den Betroffenen in Anwesenheit von Zeugen herstellen
- Einrichtung einer Schlichtungsstelle
- Sich an die Gewerkschaft oder die Arbeitsaufsichtsbehörde wenden
- Externe Mediation vorschlagen
- Beschwerdeverfahren ohne das Risiko von Vergeltungsmassnahmen festlegen

«Rassen gibt es nicht, Rassismus doch, er ist sehr real...»



TARA BALET

Koordinatorin,
Beratungsstelle
gegen Rassismus

Interview

ERFAHRUNG AUS DEN TOURISMUS- UND VERKEHRSSSEKTOREN MATTERHORN GOTTHARD BAHN, BRIG

«Gelebte Offenheit, Kommunikation, Wissensvermittlung, Lernfähigkeit und Fehlerkultur sind in positivem Sinne ansteckend. Davon profitieren die Mitarbeitenden, die Organisation und die Kundschaft.»

Die Zusammenarbeit steht für die MGB im Mittelpunkt. Inwiefern spielt Kulturvielfalt dabei eine Rolle?

CK Kulturvielfalt und ein unterstützendes Betriebsklima bedingen und befruchten sich gegenseitig. Unsere Angestellten haben Grundsätze der Zusammenarbeit formuliert, welche die Basis für Anstellungsgespräche und Jahresgespräche bilden. Damit hoffen wir, nicht nur Werte vermitteln zu können, sondern auch Offenheit für Veränderungen, Vertrauen und Ehrlichkeit, Engagement, Verantwortungsbewusstsein und Achtsamkeit fördern zu können. Es herrscht Null-Toleranz gegenüber jeder Art von Diskriminierung oder Unehrllichkeit, allgemein und auch unter Angestellten.

Welche speziellen Vorteile bringt Kulturvielfalt in eine fruchtbare Zusammenarbeit mit ein?

CK Unsere Gäste stammen aus über 100 Nationen. Die Kundinnen und Kunden reagieren oft positiv-überrascht, wenn sie im Zug von Landsleuten begleitet werden. Intern steckt zum Beispiel der angehende Polymechaniker aus Eritrea mit seiner Lernfreude und Motivation das Team positiv an.

Und zum Schluss, welche Massnahmen würden Sie anderen Unternehmen weiter empfehlen?

CK Es scheint mir sehr wichtig, Chancengleichheit als Wert zu verankern und vorzuleben. Das fängt mit der Wahl für die bestgeeignete Person bei der Rekrutierung an, über eine klare und offene Information bei der Einführung sowie persönlich abgestimmte Weiterbildungsprogramme, bis hin zu Konsequenz bei eventueller Nachlässigkeit. Es geht darum, klare Zeichen zu setzen.



CHRISTOPH KRONIG

Leiter Personal
und Mitglied der
Geschäftsleitung
Matterhorn
Gotthard Bahn
(MGB)

Interview

ERFAHRUNG AUS DEM BAUSEKTOR - DÉNÉRIAZ SA, SITTEN

«Menschen mit unterschiedlicher Herkunft anzustellen, gibt uns die Möglichkeit, die fehlenden Kompetenzen zu ergänzen. In der Baubranche ist es wichtig, über genug grosse Reserven oder Ressourcen zu verfügen.»

Was ist positiv an einer kulturellen Diversität in Ihren Teams?

AM Wir achten auf eine gute „Durchmischung“ in unseren Teams, damit die Mitarbeiter eine Bezugsperson haben und sich einfach und offen austauschen können. Dies ermöglicht uns ein Vertrauensklima aufzubauen und loyale Arbeitsbeziehungen zu gewinnen, z. B. mit Ausbildungen auf dem Arbeitsplatz.

Wir berücksichtigen die individuell gemachten Erfahrungen, um von den verschiedenen Fähigkeiten zu profitieren.

Könnten Sie in Bezug auf die Produktivität ein besonders positives Beispiel nennen, das Sie beobachtet haben?

AM Über die konkreten Beispiele hinaus, wenn es sich um Jugendliche in der Ausbildung handelt, erinnere ich mich vor allem an diejenigen, mit oder ohne Migrationshintergrund, die eine grosse Lernmotivation und ein exemplarisches Engagement gezeigt haben.

Was würden Sie auf keinen Fall ändern wollen, um den Fokus auf die kulturelle Vielfalt beizubehalten?

AM Unser Fokus liegt klar auf den Fähigkeiten des Einzelnen. Es ist wichtig, dass jede interessierte und motivierte Person die Möglichkeit hat, ein Praktikum zu machen. Danach versuchen wir unsere Arbeitnehmer zu behalten, indem wir interne Schulungen und effiziente und erfolgreiche Teambzusammensetzungen bevorzugen.



ALAIN MÉTRAILLER
Geschäftsführer
Dénériaz SA

Links, Infos und nützliche Adressen

-> Wenn Sie Opfer, Zeuge oder Täter von Diskriminierung oder Rassismus sind

AUF KANTONSEBENE

**Beratungsstelle gegen Rassismus
Rotes Kreuz Wallis**
Rue Chanoine-Berchtold 10 / 1950 Sitten
079 640 70 74
✉ ecoute-racisme@croix-rouge-valais.ch
➔ www.ropes-kreuz-wallis.ch/

NB: Das Walliser Rote Kreuz kann Übersetzer zur Verfügung stellen.

AUF BUNDESEBENE

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus
Inselgasse 1 / 3003 Bern
058 464 12 93
✉ ekr-cfr@gs-edi.admin.ch
➔ www.ekr.admin.ch

-> Wenn Sie Rat oder Hilfe in einem Streitfall mit Ihrem Arbeitgeber/Arbeitnehmer benötigen

JURISTISCHE AUSKÜNFTE

Walliser Anwaltsverband
Rue de la Dent-Blanche 8 / 1950 Sitten
027 321 21 26
➔ www.oavs.ch

VERMITTLUNG

Association valaisanne de médiation
1950 Sitten
075 418 20 83
✉ info@avdm.ch
➔ www.avdm.ch

→ Wenn Sie Informationen bei einer kantonalen Partnerdienststelle suchen

INTEGRATIONSFRAGEN

Fachstelle für Integration

Dienststelle für Bevölkerung und Migration
Bahnhofstrasse 39 / 1950 Sitten
027 606 55 85
✉ spm-integration@admin.vs.ch
↗ www.vs.ch/web/spm/integration

FRAGEN ZUM ARBEITSVERHÄLTNIS UND ARBEITSRECHT

Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse

Rue des Cèdres 5 / 1950 Sitten
027 606 74 00
✉ spt@admin.vs.ch
↗ www.vs.ch/de/spt

FRAGEN ZUR ARBEIT UND WIRTSCHAFTLICHEN TÄTIGKEIT

Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit

Avenue du Midi 7 / 1950 Sitten
027 606 73 10
✉ sict-diha@admin.vs.ch
↗ www.vs.ch/diha

→ Wenn Sie Informationen über die Walliser Gewerkschaften /
Arbeitsverbände suchen

Unia Region Wallis ↗ www.wallis.unia.ch
syna die Gewerkschaft ↗ www.syna.ch
Walliser Arbeitgeberverband ↗ www.bureaudesmetiers.ch/de/
Walliser Baumeisterverband ↗ www.ave-wbv.ch
Gastrovalais ↗ www.gastrovalais.ch

→ Wenn Sie Lehrmeister, Lehrling oder zukünftiger Lehrling sind

↗ www.zukunftstattherkunft.ch/index_de.html
↗ www.vs.ch/de/sfop

Glossar

→ ANDERSARTIGKEIT

Merkmal oder Qualität des Anderen. Auch die Anerkennung des Anderen in seiner Verschiedenheit, ob ethnisch, sozial, kulturell oder religiös.

→ DIVERSITÄT

Was verschieden, vielfältig, anders ist. In einem Unternehmen deutet die Diversität auf die Vielfalt an menschlichen Profilen hin, die existieren können: Herkunftsland, Kultur, Alter, Geschlecht, Aussehen, Behinderung, Diplome, usw.

→ DIREKTE DISKRIMINIERUNG

Absichtliche Handlung, vorsätzlich diskriminierend, gegen einen Menschen oder eine Gruppe von Menschen aufgrund Kriterien der ethnischen Herkunft, des Namens, des Aussehens, der sexuellen Orientierung, der persönlichen Überzeugungen, usw. Die Diskriminierung ist die Folge einer konkreten Tat.

→ INDIREKTE DISKRIMINIERUNG

Dem Anschein nach neutrale Verfahren, Kriterien oder Vorgehensweisen, welche möglicherweise Menschen wegen ihrer Herkunft, ihrer Religion oder ihren Überzeugungen, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihres Geschlechtes, ihrer sexuellen Orientierung, usw. benachteiligen. Indirekte Diskriminierung ist nicht unbedingt das Resultat von absichtlichem Rassismus.

→ RASSENDISKRIMINIERUNG

Jegliche Art von Unterscheidung, Ausschluss, Einschränkung oder Bevorzugung auf Grund einer Rassenzugehörigkeit, Hautfarbe, Sprache oder Religion. Ungleiche Behandlung, die durch unveräusserliche (oder sehr schwer veräusserliche) Merkmale eines Menschen begründet wird.

→ CHANCENGLEICHHEIT

Gleichheit der beruflichen, rechtlichen und sozialen Möglichkeiten für alle, unabhängig von gesellschaftlicher oder ethnischer Herkunft, von Geschlecht, von finanziellen Mitteln der Eltern, von Geburtsort, von religiösen Überzeugungen, von einer eventuellen Behinderung, usw.



→ VORURTEIL

Ungeprüfte Einstellung oder ungeprüftes Urteil (positiv oder negativ) zur Bewertung einer Person oder Gruppe, unbegründete und unbeweisbare Meinung. Vorurteile können sich je nach neuen Erfahrungen oder neuem Wissen ändern.

→ RASSISMUS

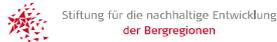
Ideologie, die sich durch die Hierarchie zwischen Menschengruppen rechtfertigt und die Werturteile auf Ethnien- oder Rasseneinteilung errichtet. Die Rasse ist ein soziales Gebilde und keine biologische Realität.

→ STEREOTYP

Fest verankerte, karikaturartige Vorstellung, Vorurteil, übernommene und ohne Nachdenken übertragene vorgefasste Meinung über eine Menschengruppe oder eine Gesellschaftsschicht. Stereotypen sind Eigentümlichkeiten oder Verhaltensmuster, die ohne Begründung oder Beweis anderen Menschen zurückgesprochen werden. Stereotypen, die sich auf ethnische oder kulturelle Merkmale beziehen, können zu rassistischem Verhalten führen.

Quellenverzeichnis

- Bureau lausannois pour les immigrés BLI (2014) [Construire l'égalité](#)
- Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR (2012) [Tangram 29](#)
- Eidgenössische Migrationskommission EMK (2016) [Terra Cognita 29](#)
- Tripartite Agglomerations-konferenz TAK
[www.dialog-integration.ch/de/arbeiten](#)
- Schweizerisches Rotes Kreuz SRK (2007) [Rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz "Spital"](#)
- Schweizerisches Rotes Kreuz SRK (2011) [Diversität fördern - rassistische Diskriminierung vorbeugen](#)
- Hilfswerk der Evangelischen Kirchen Schweiz HEKS (2013) [Chancengleichheit zahlt sich aus](#)
- Staat Freiburg KMR (2015) [Leitfaden und Checkliste für Arbeitgebende](#)
- Guide Social Romand, [www.guidesocial.ch/fr/fiche/220/](#)
- Katrin Wladasch, Barbara Liegl (2009) [Positive Massnahmen](#)
- Beratungsnetz für Rassismuspfer (2017) [Rassismuvorfälle aus der Beratungspraxis 2016](#)
- Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB
[www.rechtsratgeber-frb.admin.ch/lebensbereiche/d101.html](#)
- Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB (2011) [Arbeitswelt ohne Diskriminierung](#)
- Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB (2003) [Arbeitswelt ohne Diskriminierung](#)
- Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB (2013) [Die Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsplatz lohnt sich!](#)
- Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB (2009) [Rechtsratgeber](#)
- Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB (2015) [Rassistische Diskriminierung häufiger im Arbeitsumfeld als anderswo](#)
- Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB (2005) [Agents de la fonction publique aux prises avec la diversité culturelle](#)
- Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB (2015) [Rassistische Diskriminierung in der Schweiz](#)
- Swiss Forum for Migration and Population Studies (2005) [Mesures de lutte contre les discriminations à l'embauche](#)
- Unia jeunes (2015) [Stopp Rassismus!](#)



Dieser Leitfaden wurde in Zusammenarbeit mit den Integrationsdelegierten der Walliser Städte und Regionen erarbeitet.

Projektleitung: Blanche Mathey, FDDM
Graphik & Illustrationen: © Atelier Pôle IN, visuelle Kommunikation, Pauline Lugon
Fotos: S. 2 © Olivier Maire; S. 8 © Pedro Rodrigues; S. 9 © Gataric Photography
Druck: Mengis Druck & Verlag, Visp, 2018

Leitfaden online: www.vs.ch/integration