

An die Arbeit!

15.-25. MÄRZ 2018

Chancen- gleichheit zahlt sich aus

WALLISER
WOCHE
GEGEN
RASSISMUS



[NEU]

Entdecken Sie den Leitfaden
mit guten Beispielen aus der
Praxis auf www.vs.ch/integration

f @sacrvs

Oberwallis

- **Sa 17. März 2018 | 20 – 22 Uhr | Kinofilm | Mehrzweckhalle Anemone in Täsch**
Der Portugiesische Verein ALCPT organisiert einen Filmabend für die gesamte Bevölkerung Filmtitel „O Leão da estrela“ mit englischen Untertitel, anschliessend Barbetrieb. Eintritt frei.
- **Mi 21. März 2018 | 9.00 – 10.30 Uhr | Stammtisch | Ludwig Werlen Saal, Brig**
Die Integrationsdelegierten von der Regionalen Integrationsstelle Oberwallis präsentieren und erläutern das diesjährige kantonale Thema der Walliser Woche gegen Rassismus „An die Arbeit! Chancengleichheit zahlt sich aus“. Die Vertreter verschiedener lokalen Institutionen, Fachstellen, Vereine, Schulen u.s.w. sind herzlich dazu eingeladen.
- **Mi 21. März 2018 | 14.30 Uhr | Fachdiskussion - Thema „An die Arbeit! Chancengleichheit zahlt sich aus“ | Otto's Stuba, Hotel Londres, Brig**
Vertreter aus den Bereichen Wirtschaft, Verkehr & Tourismus, Pflege sowie Personen der Eidg. Kommission gegen Rassismus und Migrationsrecht setzen sich an einen Tisch und diskutieren konkret, ob Diskriminierung am Arbeitsplatz im Oberwallis ein Thema ist und wie sie sich dieser Herausforderung im beruflichen Alltag stellen. Geleitet wird die Gesprächsrunde vom Journalisten Luzius Theler. Interessierte sind als Zuhörer herzlich eingeladen.
- **Do 22. März 2018 | 14 – 17 Uhr | Tag der offenen Tür | Visp**
Freuw, (Frauen - Einsteigen - Umsteigen - Weiterkommen) die Informations- und Beratungsstelle lädt zum Tag der offenen Tür ein. Freuw setzt sich tagtäglich für die Chancengleichheit der Frauen in Wirtschaft und Gesellschaft ein. Abends findet um 18 Uhr die Generalversammlung der Trägerschaft des Vereins freuw statt.

Activités à Sierre

- **Ve 16.03.2018 au Ve 30.03.2018 | De 15 h à 18 h, fermé les Lu | Exposition Maison de l'intégration**
Exposition de dessins par des jeunes de 11 à 16 ans qui questionnent la discrimination. Vernissage de l'exposition le vendredi 16 mars à 18 h.
- **Je 15.03.2018 au Sa 28.04.2018 | Exposition | Bibliothèque-Médiathèque Sierre, BMS**
« Poèmes en paysages », exposition pour enfants de gravures et de poèmes en arabe et en français.
Mardi 20 mars à 18 h, atelier de calligraphie dès 18 ans. Inscriptions auprès de la BMS.
- **Ma 20.03.2018 | Toute la journée | Ethnopoly**
Jeu interculturel de rencontres et d'échanges proposé aux écoles de Sierre. Le but est de déconstruire les clichés, aller au-delà des différences, mettre l'accent sur ce qui rassemble et faire découvrir la diversité des origines des habitants de la Cité du soleil.
- **Me 21.03.2018 et Me 28.03.2018 | De 13h30 à 16h30 | Bibliobus | Place d'Orzival**
Le bibliobus est une bibliothèque ambulante avec plus de 500 livres en différentes langues. Lectures et animations par une conteuse. Ouvert à tous. Annulé en cas de mauvais temps.
- **Je 22.03.2018 et Ve 23.03.2018 | « Construisons ensemble » | Home St-Joseph, Home Beaulieu et crèches sierroises**
Ateliers de sensibilisation sur la diversité proposés par Céline Ramsauer, l'Aslec et le Service Intégration. Création de pièces de puzzle sur cette thématique qui seront exposées le 9 juin sur la place de l'Hôtel de Ville.
- **Sa 14.04.2018 | Théâtre Les Halles (TLH)**
17 h | Table ronde en lien avec le spectacle « Hospitalités » en présence notamment du metteur en scène, Massimo Furlan et d'autres invités sur la notion d'accueil.
20h30 | Spectacle « Hospitalités » qui parle de deux rencontres: la première celle de Massimo Furlan avec les habitants du village de la Bastide-Clairence en France. La seconde entre ces habitants et une famille de migrants.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Service de lutte contre le racisme SLR



CANTON DU VALAIS
VAUD

Service de la population et des migrations
Bureau cantonal de l'intégration

Service de protection des travailleurs
et des relations du travail

Service de l'industrie,
du commerce et du travail



Fondation pour le développement durable
des régions de montagne



Activités à Sion & région

- **Sa 10.03.2018 | 20h | Soirée de contes, Pépites d'or | Espace culturel d'Arbaz**
Soirée de contes à deux voix - Christine Métrailler, conteuse professionnelle suisse et plusieurs femmes migrantes présentent des contes d'ailleurs, contés en français et dans les langues des femmes.
- **Ve 16.03.2018 au Sa 21.04.2018 | Exposition | Médiathèque - Valais - Sion**
Permis F: admission provisoire ou exclusion durable? Exposition de photographies, témoignages et courts-métrages au sujet des personnes admises à titre provisoire en Suisse romande. Observatoire romand du droit d'asile et des étrangers (ODAE). Visites scolaires sur inscription.
- **Ma 20.03.2018 | 18h30 | Film | Cinéma Lux - Sion**
Le cinéclub Page&Image présente **Western de Valeska Grisebach** - Un groupe d'ouvriers allemands travaille sur un chantier au fin fond de la Bulgarie. Barrière de la langue, fossé culturel, les relations avec la population du village alentour se révèlent difficiles, voire conflictuelles. Un Western, mais pas seulement.
- **Me 21.03.2018 | Dès 18h30 | Vernissage | Médiathèque - Valais - Sion**
Vernissage de l'exposition Permis F: admission provisoire ou exclusion durable? Allocution de M. Philippe Varone, président de Sion et de Mme Mélissa Llorens coordinatrice de l'ODAE.
- **Me 21.03.2018 | 19h | Table ronde | Médiathèque - Valais - Sion**
En lien avec l'exposition de l'ODAE, la table ronde met en lumière les incohérences et les entraves à l'intégration professionnelle des personnes détentrices d'un permis F et aborde les enjeux économiques de leur insertion sur le marché du travail.
Table ronde animée par Vincent Fragnière, rédacteur en chef du Nouvelliste.
Intervenants: Myriam Schleiss, cheffe de section suppléante de l'encouragement de l'intégration du Secrétariat d'Etat aux migrations, Eduard Gnesa, ancien Ambassadeur pour la migration internationale du Département fédéral des affaires étrangères, Anne Poffet, responsable du bureau d'insertion professionnelle de l'Office de l'asile et Mélissa Llorens, coordinatrice de l'ODAE.
- **Ve 23.03.2018 | 20h | Spectacle de danse – Baaham | Théâtre de Valère - Sion**
Bahaam - Avancer ensemble - Fruit de la rencontre entre de jeunes migrants et des étudiantes du collège de la Planta, ce spectacle traduit avec émotion comment s'approprier en apprenant les uns des autres, en s'enrichissant des cultures, des langues, des mouvements et des musiques.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Service de lutte contre le racisme SLR



CANTON DU VALAIS
VAUD VALLES

Service de la population et des migrations
Bureau cantonal de l'intégration

Service de protection des travailleurs
et des relations du travail

Service de l'industrie,
du commerce et du travail



bureau d'écoute
CONTRE LE RACISME



Fondation pour le développement durable
des régions de montagne



VILLE DE SION



Arbaz



COMMUNE D'AVENT

Activités à Martigny & région

- **Sa 03.03. 2018 et Di 04.03.2018 | Tournoi de futsal | Salle du Midi**
Tournoi organisé par la communauté albanaise de Martigny en partenariat avec le bureau de l'intégration « **Jouer ensemble plutôt que les uns contre les autres** ». Samedi: tournoi des associations locales, trophée Fair-play intégration. Dimanche: tournoi des jeunes.
- **Je 15.03.2018 | 9h30 | Point presse SACR 2018 | Maison des Associations d'Octodure**
Lancement officiel de la 9^{ème} édition de la Semaine valaisanne d'actions contre le racisme.
- **Sa 17.03.2018 | dès 18h | Fête du nouvel an kurde | Salle communale**
Portes ouvertes et découvertes de la culture kurde, buffet canadien et animations culturelles.
- **Lu 20.03. 2018 au Ve 23.03.2018 | « Tunnel du Travail » | Place centrale**
Récits et témoignages des personnes migrantes sur les difficultés rencontrées sur le lieu de travail. Pour les élèves des classes 6H, 7H et 8H.
Projection de film pour les élèves.
- **Di 19.03.2018 à Sa 24.03.2018 | Expo « Ensemble, valoriser la diversité » | Place centrale**
« Les visages de Martigny, Tous ensemble », portraits des gens d'ici et d'ailleurs.
- **Je 22.03.2018 | dès 19h30 | Film documentaire « Pourquoi toi et pas moi ? » Maison des Associations d'Octodure | Entrée gratuite**
Ce film réalisé par **Hélène Levy** en 2009, fait le point sur la discrimination dans le monde du travail. La discrimination existe depuis toujours. Ce n'est que dans les années 2001 qu'elle devient un délit. Malgré de réelles avancées, l'entreprise est encore rétive à la différence...
- **Ve 23.03.2018 | 19h | Un message d'intégration « Il faudra leur dire » | Cour de l'école de Charnot – Fully**
Présentation de lanternes ornées par les élèves des écoles primaires de Fully sur le sens des mots intégration, accueil et paix.
Des chants par les élèves et le Chœur « Les Castagnettes » égayeront les échanges.
- **Sa 24.03.2018 | dès 18h | Journée de la diversité | Salle communale**
« **La diversité culturelle est un droit humain fondamental lutter pour sa promotion c'est lutter contre les stéréotypes et le fondamentalisme culturels** ». Actions pour construire le vivre ensemble et l'ouverture à l'autre en présence de plusieurs communautés et associations de la Ville.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Service de lutte contre le racisme SLR



CANTON DU VALAIS
VALENTIGHE

Service de la population et des migrations
Bureau cantonal de l'intégration

Service de protection des travailleurs
et des relations du travail

Service de l'industrie,
du commerce et du travail



Fondation pour le développement durable
des régions de montagne



VILLE DE
MARTIGNY

Activités à Monthey & région

MONTHEY

- **Di 11.03.2018 | 10h, 11h, 15h | Sonnez les matines: Charles apprenti dragon**
Maison du Monde | Crochetan 42 | Réservation: Monthey Tourisme
Lecture en musique et petit déjeuner multiculturel (dès 4 ans). Voilà bientôt 15 ans que le groupe Perlamusica convie petits et grands dans un monde de poésie où se mêlent joyeusement musique, paroles et dessins.
- **Ve 16.03.2018 | 19h | Calabria | Salle le Kremlin | Entrée libre**
La projection du film de Pierre-François Sutter sera suivie d'un débat sur le thème « mourir loin de sa terre natale ». Soirée organisée par l'association A Tous Livres.
- **Je 22.03.2018 | 19h30 | Théâtre forum: Deux thés de menthe | Petit théâtre de la Vièze | Entrée libre**
La troupe SILEX par cette pièce propose de se questionner sur la manière dont on peut faire respecter ses droits et sa dignité, ceci dans un contexte professionnel, avec les jeux de pouvoir que cela implique. La représentation sera suivie d'un apéritif offert. Soirée organisée par l'association Pluri-Elles et la Maison du Monde.

ST-MAURICE

- **Sa 17.03.2018 | de 13h30 à 16h | Chasse au trésor | à la Dzèbe dans le jardin de la Tuilerie**
Trois élèves de l'ECG organisent une chasse au trésor pour les enfants de 7 à 13 ans sur le thème de la lutte contre le racisme. Sur inscription à l'école.

ST-MAURICE, TROISTORRENTS, VOUVRY

- **Film « Les figures de l'ombre » | Suivi d'une verrée | Entrée libre**
Ce film raconte le destin extraordinaire de trois femmes scientifiques, noires américaines, qui ont permis à la NASA de prendre la tête de la conquête de l'espace face aux Russes. C'est une histoire vraie qui sort de l'ombre ces trois femmes géniales.

Troistorrents: Ve 16.03.2018 | 19h30 | Salle polyvalente

St-Maurice: Sa 17.03.2018 | 17h | Maison de Commune

Vouvry: Di 25.03.2018 | 17h | Salle communale

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. 15
INTERVIEWS	S. 9	IMPRESSUM	S. 16

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.

WUSTEN 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

WUSTEN 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 Lohngleichheit
- 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 Lohngleichheit 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 VERKEHRSEKTOREN 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 spezifischen 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 Teamzusammensetzungen 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.

→ RASSEDISKRIMINIERUNG

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!**



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB



CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Dienststelle für Bevölkerung und Migration
Fachstelle Integration

Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und
Arbeitsverhältnis

Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit

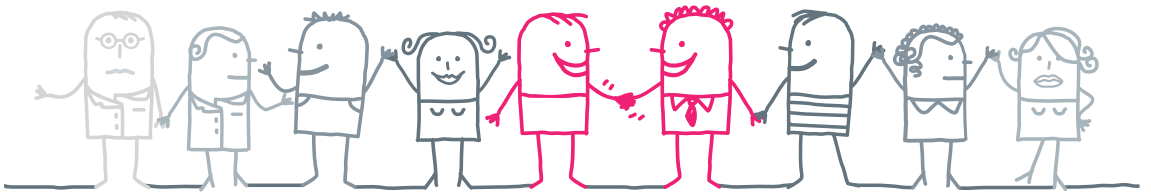


Stiftung für die nachhaltige Entwicklung
der Bergregionen

**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



RASSISMUS

Opfer, Angehörige, Zeuge, Täter

Beratungsstelle gegen Rassismus für alle Betroffenen von rassistischer Diskriminierung. Vertrauliche, unabhängige und kostenlose Beratungsstelle.

Kontakt: 079 640 70 74 - ecoute-racisme@croix-rouge-valais.ch
Beratungen auf Englisch und Französisch, nur auf Voranmeldung (Übersetzung möglich).
Montag von 14:00 bis 17:30 Uhr und Donnerstag von 8:00 bis 17:30 Uhr

Croix-Rouge Valais
Association cantonale

Rue Chne Berchtold 10, CP 310,
1951 Sion

Tel. 027 322 13 54
www.croix-rouge-valais.ch
info@croix-rouge-valais.ch

Croix-Rouge Valais
Rotes Kreuz Wallis 

Integrationsdelegierte / Délégué-e-s à l'intégration

Nom et Adresse Name und Adresse	Numéro de téléphone Telefonnummer	Adresse e-mail / Site Web E-Mail / Website
<p>Service de la population et des migrations (SPM) Bureau cantonal de l'intégration Avenue de la Gare 39 1951 Sion</p> <p>Dienststelle für Bevölkerung und Migration (DBM) Fachstelle Integration Bahnhofstrasse 39 1951 Sitten</p>	<p>027 606 55 85</p> <p>027 606 55 59</p> <p>027 606 55 84</p>	<p>spm-integration@admin.vs.ch</p> <p>www.vs.ch/spm</p> <p>www.vs.ch/dbm</p> <p>www.vs.ch/integration</p>
<p>Frau Eva Jenni Integrationsstelle Oberwallis Täschhorn 3929 Täsch</p>	<p>027 966 49 22</p>	<p>info@integration-ow.ch</p> <p>eva.jenni@smz-vs.ch</p> <p>www.integration-ow.ch</p>
<p>Frau Gerda Leiggner Gottsponer Integrationsstelle Oberwallis Alte Simplonstr. 16 3900 Brig</p>	<p>027 923 84 40</p>	<p>info@integration-ow.ch</p> <p>gerda.leiggner@smz-vs.ch</p> <p>www.integration-ow.ch</p>
<p>Herr Claudio Grichting Integrationsstelle Oberwallis Alte Simplonstr. 16 3900 Brig</p>	<p>027 923 84 40</p>	<p>info@integration-ow.ch</p> <p>claudio.grichting@smz-vs.ch</p> <p>www.integration-ow.ch</p>
<p>Madame Sandrine Rudaz Déléguée à l'intégration Service Culture et Sports Ville de Sierre, CP 96 3960 Sierre</p>	<p>027 452 02 34</p>	<p>sandrine.rudaz@sierre.ch</p> <p>www.sierretakeuil.ch</p>
<p>Madame Muriel Perruchoud Déléguée régionale à l'intégration Service Culture et Sports Ville de Sierre, CP 96 3960 Sierre</p>	<p>027 452 02 37</p>	<p>muriel.perruchoud@sierre.ch</p> <p>www.sierretakeuil.ch</p>
<p>Madame Florence de Ieso Salamin Déléguée régionale à l'intégration Rte de la Moubra 66 3963 Crans-Montana</p>	<p>079 938 87 88</p>	<p>integration@cransmontana.ch</p>
<p>Madame Christel Jost Sawadogo Responsable de l'intégration Rue des Vergers 1 Case postale 1950 Sion 2</p>	<p>027 324 15 41</p>	<p>c.jost@sion.ch</p> <p>http://www.sion.ch/particuliers/vieprivee/integration-des-etrangers.xhtml</p> <p>http://www.sion.ch/particuliers/vieprivee/nouveaux-arrivants/historique-sionintegre.xhtml</p>
<p>Madame Sibylle Bochatay Déléguée régionale à l'intégration Rue des Vergers 1 Case postale 2272 1950 Sion</p>	<p>027 324 15 49</p>	<p>s.bochatay@sion.ch</p> <p>http://www.sion.ch/particuliers/vieprivee/integration-des-etrangers.xhtml</p> <p>http://www.sion.ch/particuliers/vieprivee/nouveaux-arrivants/historique-sionintegre.xhtml</p>
<p>Monsieur Stéphane Roudit Délégué régional à l'intégration Conthey – Vétroz – Nendaz – Ardon Commune de Conthey Centre culturel – Rue centrale 26 1964 Conthey</p>	<p>027 565 20 95</p> <p>079 419 09 02</p>	<p>stephane.roudit@conthey.ch</p>

<p>Monsieur Mahamadou Sognane Délégué à l'intégration Administration communale Hôtel de Ville 1920 Martigny</p>	027 721 22 59	mahamadou.sognane@villedemartigny.ch www.martigny.ch/integration
<p>Madame Sonia Rose Garcia Déléguée régionale à l'intégration Administration communale Hôtel de Ville 1920 Martigny</p>	079 377 23 24	rose.garcia@villedemartigny.ch www.martigny.ch/integration
<p>Monsieur Olivier Volluz Délégué régional à l'intégration Rue du centre sportif 3 1963 Verbier</p>	027 777 12 70	o.volluz@bagnes.ch integration@bagnes.ch www.bagnes.ch
<p>Madame Manuelle Fracheboud Mottet Déléguée à l'intégration du district de Saint-Maurice Chemin de la Tuilerie 3 1890 St Maurice</p>	077 420 57 91	manuelle.fracheboud@bluewin.ch
<p>Madame Stéphanie Micheloud Déléguée régionale à l'intégration Communes du Haut-Lac : Grand-Rue 25 Case postale 352 1896 Vouvry Communes de Collombey-Muraz et vallée d'Illicz : Rue des Dents-du-Midi 44 Case postale 246 1868 Collombey</p>	079 944 16 69	integration.haut-lac@vouvry.ch integration@collombey-muraz.ch
<p>Monsieur Sébastien Schafer Délégué à l'intégration Maison du Monde Avenue du Crochetan 42 1870 Monthey</p>	024 475 77 71	sebastien.schafer@monthey.ch www.maisondumonde.ch