

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*

Kampagne gegen Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz: Ein Interesse, das gut verstanden werden muss

Prof. Dr. Ingrid Brunschwig Graf

Präsidentin der CRTA

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 *Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern und deren Nachkommen*
66 *L'integrazione nel mercato del lavoro svizzero degli immigrati e dei loro figli*
- 68 **«Polinnen sind günstig und fürsorglich»** Sarah Schilliger
71 *«Les Polonaises coûtent peu cher et sont soigneuses»*
71 *«Le badanti polacche costano poco e sono premurose»*
- 72 **Un'insidiosa e diffusa ostilità verso l'altro** Françoise Gehring
74 *Verborgен, aber weit verbreitet: die Angst vor dem Fremden*
74 *Une hostilité latente et diffuse envers l'autre*
- 76 **Diskriminierungen als schwer nachweisbare Tatsachen** Rita Schiavi
79 *De la difficulté à prouver les discriminations*
79 *C'è ma non si vede: la discriminazione occupazionale*
- 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 *Rassendiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt gemäss europäischem Recht* Maya Hertig
83 *La discriminazione razziale sul mercato del lavoro nel diritto europeo*
- 85 **Schutz vor rassistischer Diskriminierung – eine Frage der Staatsangehörigkeit** Kathrin Buchmann
88 *Protection contre la discrimination raciale – une question de nationalité*
88 *Protezione contro la discriminazione razziale – una questione di nazionalità*
- 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 *Personnes hautement qualifiées issues de la migration: ressources et obstacles*
96 *Persone altamente qualificate con un retroterra migratorio: vantaggi e ostacoli*
- 97 **«Ich habe viel in meine Ausbildung investiert und Glück gehabt»** Ueli Mäder
100 *«J'ai beaucoup investi dans ma formation et eu de la chance»*
100 *«Ho investito molto nella mia formazione e ho avuto fortuna»*

Inhaltsverzeichnis

Table des matières

Indice

● ● ● ● ● ● ● ● 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

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, jmconseil.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.

«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-

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

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 verlaufe 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»

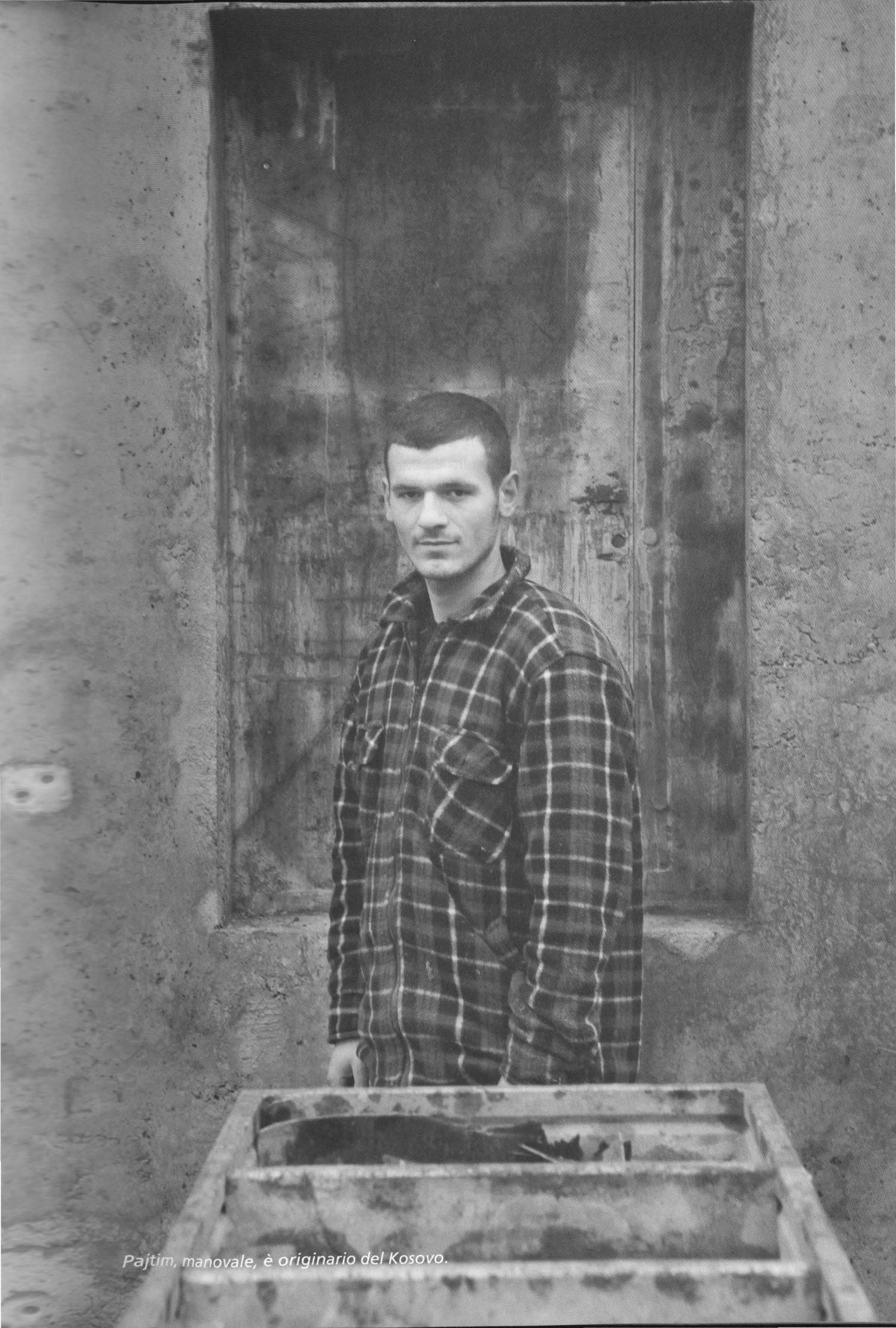
Sur le marché de l'emploi, même les personnes migrantes dont le niveau de formation est élevé doivent lutter contre des préjugés en raison de leur origine ou de la couleur de leur peau. Le professeur Ueli Mäder illustre cette problématique avec deux portraits dressés dans le cadre de l'étude «Les universitaires 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.