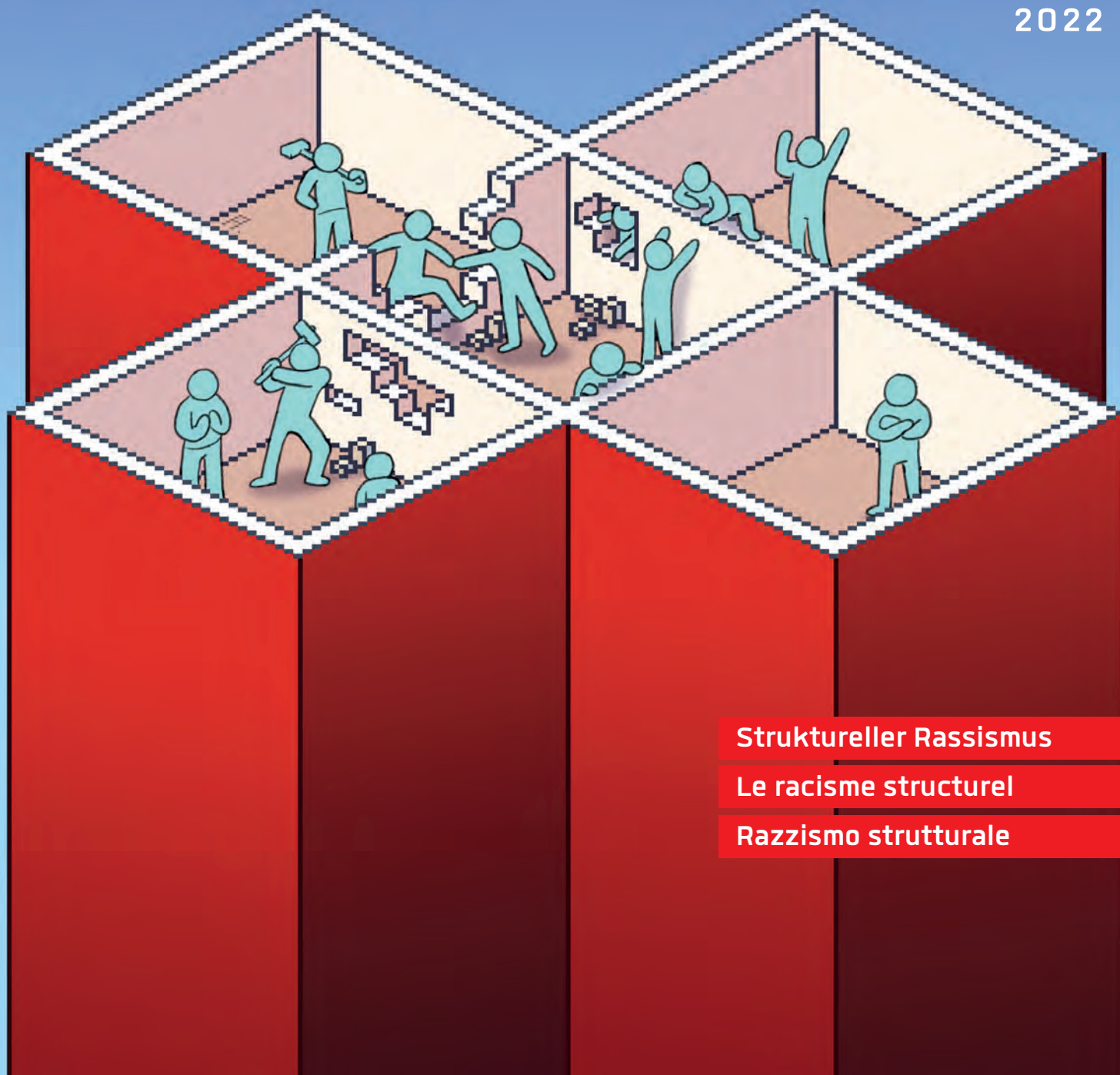


TANGRAM

Zeitschrift der EKR • Revue de la CFR • Rivista della CFR

46
2022



Struktureller Rassismus

Le racisme structurel

Razzismo strutturale



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
Cumissiun federala cunter il raxissem CFR

Illustrationen in dieser Ausgabe

Illustrations de ce numéro

Illustrazioni di questo numero

Wie lässt sich struktureller Rassismus veranschaulichen, der so tief in unserer Gesellschaft verankert ist, dass er unsichtbar geworden ist?

Wahrscheinlich muss man anfangen, genauer hinzuschauen und das scheinbar Normale zu hinterfragen, um die unsichtbaren Konstrukte aufzudecken, nach denen die Menschen im Alltag hierarchisiert werden.

Für mich sind diese Konstrukte labyrinthisch, alptraumhaft, aber auch geometrisch und vor allem organisiert, voller Fallen und Hindernisse für diejenigen, die das unglückliche Los haben, nicht den Kriterien der Mehrheitsgesellschaft zu entsprechen.

Zunächst einmal gefällt mir die Idee, Konstruiertes mit sichtbaren Pixeln zu zeigen. Die isometrische Perspektive drängte sich dann geradezu auf. Durch das Spiel mit der Perspektive ergeben sich unmögliche, unendliche Konstrukte, die das Alptraumhafte noch verstärken. Ausserdem wird bei der Vogelschau der Blick von oben eingenommen, der eine zwar etwas abgehobene, aber dennoch umfassende, systemische Sicht auf die Problematik bietet.

Von da oben erblicken wir kleine Wesen. Individuen, die in einem zutiefst ungerechten System feststecken. Tagaus, tagein bewegen sie sich in diesen Strukturen, die mal als Labyrinth, mal als Spirale, mal als eine Reihe von Mauern dargestellt werden und die es abzubauen gilt, damit das Zusammenleben besser gelingt.

Adrien Quan erblickte an einem schönen Herbsttag 1987 in Lausanne das Licht der Welt. Nach seinem Studium des Zeichnens in Lyon kehrte er in die «olympische Hauptstadt» zurück, da er den See und das Fondue vermisste. Der Illustrator und Lehrer liebt es, seine Mitmenschen im Alltag zu skizzieren.

Adrien Quan
www.adrienquan.com

Comment illustrer un racisme structurel tellement ancré dans notre société qu'il en devient invisible ?

J'imagine qu'il faut commencer par regarder tout autour de soi, questionner ce qui paraît normal, afin de révéler les constructions invisibles qui hiérarchisent au quotidien les individus entre eux.

Ces constructions, je les vois labyrinthiques, cauchemardesques, mais également géométriques et surtout organisées, remplies de pièges et d'obstacles pour celles et ceux qui ont le malheur de ne pas correspondre aux critères des dominants.

J'aime l'idée de travailler avec des pixels apparents pour le côté construit. Puis rapidement, la perspective isométrique s'impose. En jouant avec la perspective, j'obtiens des constructions impossibles, infinies, qui renforcent ce côté cauchemardesque. De plus, avec cette perspective, le point de vue adopté est aérien, offrant une vision un peu détachée, certes, mais globale et systémique du problème.

De là-haut, nous apercevons de petits personnages. Des individus coincés dans un système profondément injuste. Ils et elles évoluent quotidiennement au sein de ces structures, représentées tantôt par un labyrinthe, une spirale, ou encore une série de murs qu'il faut s'attacher à déconstruire pour mieux vivre ensemble.

Adrien Quan est né à Lausanne, par une belle journée d'automne 1987. Après des études de dessin à Lyon, il revient dans la capitale olympique, car le lac et la fondue lui manquent. Illustrateur et enseignant, il aime croquer ses contemporains au quotidien.

Adrien Quan
www.adrienquan.com

Come si fa a illustrare il razzismo strutturale, un fenomeno talmente radicato nella nostra società da diventare invisibile?

Immagino che si debba iniziare con il guardarsi intorno e mettere in discussione ciò che sembra normale, per individuare le strutture invisibili che gerarchizzano le persone nella vita quotidiana.

Queste strutture mi appaiono labirintiche, da incubo, ma anche geometriche e, soprattutto, organizzate, piene di trappole e ostacoli per chi ha la sfortuna di non corrispondere ai criteri della maggioranza dominante.

Innanzitutto mi piace l'idea di lavorare con pixel visibili per rappresentare il lato «costruito» delle strutture. In seguito trovo che sia indicata la prospettiva isometrica, perché giocando con la prospettiva riesco a ottenere strutture impossibili e infinite, che rafforzano la sensazione di incubo. Con questo tipo di prospettiva, inoltre, il punto di vista è aereo, il che offre una visione di certo un po' distaccata, ma soprattutto complessiva e sistemica del problema.

Viste da lassù, le figure sono quasi delle miniature – persone intrappolate in un sistema profondamente ingiusto, che si muovono quotidianamente all'interno di queste strutture, a volte rappresentate da un labirinto, una spirale o una serie di muri che vanno abbattuti per poter vivere meglio insieme.

Adrien Quan è nato a Losanna in una bella giornata d'autunno del 1987. Dopo avere studiato disegno a Lione, torna a vivere nella «capitale olimpica» perché gli mancano il lago e la fondue. Illustratore e insegnante, ama tratteggiare i suoi contemporanei nella loro quotidianità.

Adrien Quan
www.adrienquan.com

Inhaltsverzeichnis

Table des matières

Indice

5

EDITORIAL / ÉDITORIAL / EDITORIALE

8

DOSSIER

Struktureller Rassismus

Le racisme structurel

Razzismo strutturale

10_14_19

Struktureller Rassismus: ein Annäherungsversuch*

Le racisme structurel : une tentative d'approche
Il razzismo strutturale: un tentativo di approccio

Marianne Helfer & Alain Stampfli

23_26_29

« Le racisme est structurel en soi ». Entretien

«Rassismus an sich ist strukturell». Interview
«Il razzismo è di per sé strutturale». Intervista

Denise Efiouayi-Maeder

31_35_38

«Das Recht kann die Gesellschaft mobilisieren» Interview

« Le droit peut mobiliser la société ». Entretien
«Il diritto può mobilitare la società». Intervista

Tarek Naguib

41_45_49

Der Rassismus im eigenen Denken

Racistes à notre insu
Il razzismo è nella nostra testa

Jan Christoph Bublit

53_57_60

Strukturellen Rassismus sichtbar machen

Améliorer la visibilité du racisme structurel
Rendere visibile il razzismo strutturale

Gina Vega

63_67_71

Discriminations structurelles : état des lieux syndical

Strukturelle Diskriminierung: eine Bestandesaufnahme aus
gewerkschaftlicher Sicht
Discriminazioni strutturali: un'analisi della situazione dal punto
di vista dei sindacati

Marie Saulnier Bloch & Hilmi Gashi

74_74_75

Plattformen online: i dati rivelano discriminazioni nei processi di assunzione

Arbeitsmarktplattformen: Daten belegen Diskriminierung im
Bewerbungsprozess

Portails de recherche d'emploi en ligne : les données révèlent des
discriminations dans les procédures de recrutement

Dominik Hangartner, Michael Siegenthaler & Daniel Kopp

77_79_83

Le istituzioni sociali discriminano le persone altamente qualificate originarie dei Paesi terzi?

Werden hochqualifizierte Personen aus Drittstaaten von sozialen
Institutionen diskriminiert?

Les institutions sociales discriminent-elles les personnes hautement
qualifiées originaires des pays tiers ?

Rosita Fibbi

OPINION

86_87_89

Arbeitsmarktintegration und Berufsbildung gegen Ausgrenzung

La lutte contre l'exclusion passe par l'intégration professionnelle et
la formation professionnelle

Combattere l'esclusione mediante l'integrazione nel mercato del
lavoro e la formazione professionale

Dieter Kläy & Ruedi Horber

OPINION

90_91_92

La solvabilité est le critère pour la location d'un logement

Bei der Wohnungsvergabe ist die Solvenz entscheidend
La solvibilità come unico criterio per la locazione di un alloggio

Frédéric Dovat

93_94_95

Diskriminierung im Wohnungsmarkt als struktureller Rassismus

Exemple de racisme structurel : discrimination sur le marché du
logement

Discriminazione sul mercato degli alloggi: una forma di razzismo
strutturale

Daniel Auer, Julie Lacroix, Didier Ruedin, Eva Zschirnt

97_101_104

Strukturelle Diskriminierung im Bildungssystem

La discrimination structurelle dans le système éducatif
Discriminazione strutturale nel sistema formativo

Elke-Nicole Kappus

* Originalversionen in Fettdruck / Versions originales en caractère gras / Versioni originali in grassetto

107_111_114

«Tief verankerte Narrative wiederholen sich bis heute»

Interview

« Certaines représentations et formes de narration se perpétuent »

Entretien

«Narrazioni profondamente radicate si ripetono fino a oggi».

Intervista

Simon Affolter & Vera Sperisen

117_121_124

Le racisme systémique au cœur des réflexions de la Police cantonale fribourgeoise

Die Freiburger Kantonspolizei bekämpft strukturellen Rassismus aktiv

Il razzismo sistemico al centro delle riflessioni della Polizia cantonale friburghese

Philippe Allain

127_131_135

Discrimination et médias : un aperçu des enjeux systémiques

Diskriminierung und Medien: ein Überblick über die systemischen Herausforderungen

Discriminazione e media: rischi sistemici

Annik Dubied & Andrew Robotham

138_140_142

À l'intersection du sexisme et du racisme, un phénomène complexe

Ein komplexes Phänomen in der Schnittmenge von Sexismus und Rassismus

All'intersezione tra sessismo e razzismo: un fenomeno complesso

Meriam Mastour

145_148_151

Der Schutzbedarf ist entscheidend – nicht Ankunft und Herkunft!

C'est le besoin de protection qui compte, pas l'origine ou la manière dont on est entré en Suisse

Il fattore determinante è il bisogno di protezione, non le circostanze del loro arrivo e l'origine!

Peter Meier

155_157_160

Capire e combattere il razzismo strutturale, una sfida epocale

Strukturellen Rassismus verstehen und bekämpfen – eine epochale Herausforderung

Comprendre et combattre le racisme structurel : un défi majeur

Matteo Gianni

163_166_169

Strukturellen Rassismus systemisch angehen

Aborder le racisme structurel sous l'angle systémique

Affrontare il razzismo strutturale dal punto di vista sistemico

Nora Refaeil

172

Bonnes Pratiques

173_175_177

Unsichtbares durch Theater sichtbar machen

Rendre l'invisible visible par le théâtre

Rendere visibile l'invisibile attraverso il teatro

Kathrin Iten

179_181_183

«Ohne Antirassismus gibt es keine gerechte Gesellschaft»

« Sans antiracisme, pas d'égalité »

«Senza antirazzismo non c'è società giusta»

Itziar Marañón

185

News

185_deutsch

Jahresbericht 2021 über Rassismussvorfälle in der Beratungspraxis
Studie zu den Produktionswegen von potenziell diskriminierenden journalistischen Themen
Themendossier und Factsheet

186_français

Rapport 2021 sur les incidents racistes traités dans le cadre de consultations

Étude qualitative du parcours de production d'un sujet journalistique potentiellement discriminant

Dossiers thématiques et fiches d'information

187_italiano

Rapporto 2021 sugli episodi di razzismo trattati nell'attività di consulenza

Studio qualitativo sul percorso di produzione di contenuti giornalistici potenzialmente discriminatori

Dossier tematico e scheda informativa

188

Rechtsprechung

Jurisprudence

Giurisprudenza

192

Fälle aus der Beratung

Cas tirés de la pratique

Casistica del servizio di consulenza

195

TANGRAM bestellen

Commander le TANGRAM

Ordinare il TANGRAM

197

IMPRESSUM

Éditorial

Martine Brunschwig Graf

Présidente de la CFR

français

Notre commission a fait le choix de la complexité en consacrant ce Tangram N° 46 au racisme structurel. Comme le démontrent les différents textes publiés, l'exploration de ce thème en est à son début dans notre pays. Cela ne signifie pas que la problématique n'existe pas, mais qu'elle est passée, jusqu'ici, très souvent en dessous des radars. Ce n'est pas une volonté délibérée, mais chacun sent bien que le débat sur ce sujet est délicat et qu'il ne peut se décrire à grands traits.

Pour aborder la problématique, il faut dire d'emblée que si le racisme structurel n'épargne pas la Suisse, cela ne signifie pas que la Suisse est raciste et que ses habitants le sont. Les experts qui s'expriment dans ce Tangram le disent, chacun à leur manière. Cette précision est importante, car elle permet d'éviter des réactions de refus d'entrer dans tout débat qui traite de l'aspect structurel du racisme.

Le racisme est devenu un sujet sensible. Entre les personnes qui pensent que l'on en fait trop et celles qui estiment au contraire que l'on devrait en faire davantage, la tension est perceptible. Cela est souvent dû à un manque de compréhension commune de ce que l'on peut appeler la discrimination raciale et le racisme. Dès lors, lorsque l'on s'aventure à mettre en évidence le racisme structurel, l'exercice est encore plus délicat: il s'agit de passer de la notion individuelle à la notion collective. Ce n'est pas un individu clairement défini qui est la source

du racisme, mais une organisation, un système, des mesures légales et réglementaires, une manière de faire qui peut être généralisée à l'égard d'un groupe de personnes particulièrement exposées à la discrimination.

À titre d'exemple, pensons à la façon dont sont traitées les minorités itinérantes. En théorie, elles bénéficient comme tout le monde de la protection contre la discrimination: en pratique, lorsque les autorités édictent des règlements qui impactent de façon négative leur mode de vie et leur indépendance économique, lorsque ces mêmes autorités ne réussissent pas, individuellement et collectivement, à mettre à disposition suffisamment d'aires de stationnement, la discrimination raciale devient effective et institutionnelle.

Autre exemple, plus connu, celui du profilage racial. C'est la frontière ténue entre une recherche de suspect légitime et le ciblage systématique de personnes exposées en fonction de leur origine et de leur couleur de peau qui est en cause. Un manque de formation et de suivi, des directives peu claires, une certaine indifférence à l'égard du phénomène peuvent favoriser ces pratiques condamnables, encourager parfois même une culture discriminante systématique, consciente ou non. Les institutions publiques et notamment celles qui sont en charge de la sécurité et de la justice doivent prendre toute la mesure des dérapages possibles. La lutte contre le racisme structurel est une entreprise de longue haleine. Il faut constamment garder un œil critique sur les structures et les institutions et adapter régulièrement les mesures préventives.

Le secteur public n'est pas le seul concerné par le racisme structurel. Le secteur privé l'est aussi. Les domaines de la vie quotidienne, travail, logement, notamment, sont particulièrement exposés, sans oublier le monde du sport ou celui de la formation. S'agissant du sport

par exemple, le risque de banalisation qui permet de laisser passer pour de l'enthousiasme de supporters ce qui est en réalité une attitude raciste et discriminante à l'égard de joueurs issus de la migration doit être mieux pris en compte. Le silence est une forme de complicité qui renforce l'aspect structurel et permet de faire entrer dans une sorte de « normalité » ce qui ne devrait pas être toléré.

Ce numéro de Tangram vise bien sûr à mieux faire connaître les réflexions et les analyses liées au thème choisi. Il s'agit notamment de prendre conscience du racisme structurel présent dans des contextes différents, de l'école à la politique migratoire.

Le débat sur le racisme structurel et les moyens de le combattre ne se limitent pas à la parution de quelques articles. Il s'agit aussi de travailler sur la meilleure façon d'agir en matière de prévention et de lutte contre la discrimination. Il est aussi important de permettre aux victimes, appartenant à des groupes particulièrement exposés, de s'exprimer davantage et de décrire ce qu'elles vivent et ce qu'elles ressentent. C'est donc un travail de longue haleine qui nous attend tous.

Editorial

Martine Brunschwig Graf

Präsidentin der EKR

deutsch

Die EKR hat sich für die 46. Ausgabe des Tangram ein komplexes Thema ausgesucht: struktureller Rassismus. Wie die Beiträge in dieser Nummer zeigen, steht die Erforschung dieses Themas in der Schweiz noch am Anfang. Das heisst nicht, dass die Problematik nicht existiert, doch stand sie bisher selten im Fokus. Dahinter steckt keine bewusste Absicht, doch wir alle spüren, wie heikel diese Debatte ist zu einem Thema, das sich nicht in groben Zügen abhandeln lässt.

Um die Problematik anzugehen, muss eines vorweg klargestellt werden: Strukturellen Rassismus gibt es auch in der Schweiz, was aber nicht bedeutet, dass unser Land und seine Bewohnerinnen und Bewohner rassistisch sind. Dies geht auf unterschiedliche Art und Weise aus den Beiträgen der Expertinnen und Experten im vorliegenden Tangram hervor. Diese Klarstellung ist wichtig, um zu verhindern, dass man sich nicht jeglicher Debatte über den strukturellen Aspekt von Rassismus verschliesst.

Rassismus ist ein heikles Thema geworden. Die Spannung ist spürbar zwischen jenen, die meinen, es werde zu viel getan, und anderen, die glauben, es bräuchte mehr Anstrengung im Kampf gegen Rassismus. Grund dafür ist häufig ein fehlendes gemeinsames Verständnis, was als Rassendiskriminierung und Rassismus bezeichnet werden kann. Versucht man, strukturellen Rassismus aufzuzeigen, gestaltet sich diese Aufgabe noch schwieriger; man geht vom individuellen

zum kollektiven Begriff über. Rassismus entspringt dabei nicht von einem klar definierten Individuum, sondern von einer Organisation, einem System, gesetzlichen und regulatorischen Massnahmen oder Handlungsweisen gegenüber Personengruppen, die Diskriminierung besonders stark ausgesetzt sind.

Nehmen wir die Fahrenden als Beispiel: Rein theoretisch profitieren sie wie alle Menschen vom Schutz vor Diskriminierung. In der Praxis aber erfahren sie effektiv institutionelle rassistische Diskriminierung durch behördliche Vorschriften, die sich nachteilig auf ihre Lebensweise und ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit auswirken, beispielsweise, wenn es die Behörden nicht schaffen, für Einzelne oder für die Gemeinschaft ausreichend Standplätze zur Verfügung zu stellen.

Ein anderes, bekannteres Beispiel ist Racial Profiling. Es ist ein schmaler Grat zwischen der legitimen Suche nach Verdächtigen und dem systematischen Anvisieren von Personen, die aufgrund von Herkunft und Hautfarbe besonders exponiert sind. Fehlende Ausbildung und Begleitung, unklare Richtlinien und eine gewisse Gleichgültigkeit gegenüber dem Phänomen können solche problematischen Praktiken begünstigen und manchmal sogar eine systematische diskriminierende Kultur – sei diese bewusst oder unbewusst – fördern. Staatliche Institutionen, insbesondere jene, die für Sicherheit und Justiz zuständig sind, müssen allfällige Entgleisungen vollumfänglich erfassen. Der Kampf gegen den strukturellen Rassismus ist ein langwieriges Unterfangen. Strukturen und Institutionen müssen stets kritisch hinterfragt und Präventivmassnahmen regelmässig angepasst werden.

Nicht nur der öffentliche, sondern auch der private Sektor ist von strukturellem Rassismus betroffen. Besonders die Bereiche des täglichen Lebens, wie Arbeit und Wohnen, aber auch Sport und

Bildung. So muss beispielsweise im Sport dem Risiko einer Banalisierung von Rassismus besser Rechnung getragen werden. Sonst wird als begeistertes Fanverhalten toleriert, was in Wirklichkeit eine rassistische, diskriminierende Haltung gegenüber Spielern mit Migrationshintergrund ist. Schweigen ist eine Form der Komplizenschaft, die den strukturellen Aspekt des Rassismus verstärkt und möglicherweise dazu führt, dass Nicht-tolerierbares in gewisser Weise «normal» wird.

Ziel dieser Tangram-Ausgabe ist es, die mit dem Thema verbundenen Überlegungen und Analysen bekannter zu machen. Vor allem geht es darum, sich des strukturellen Rassismus bewusst zu werden, der in verschiedenen Bereichen vorkommt – von der Schule bis hin zur Migrationspolitik.

Die Debatte über den strukturellen Rassismus, und wie man ihn bekämpfen kann, beschränkt sich nicht auf die Publikation einiger Artikel. Es geht auch darum zu erarbeiten, wie sich Diskriminierung am besten vorbeugen und eindämmen lässt. Darüber hinaus muss dafür gesorgt werden, dass Opfer, die besonders exponierten Gruppen angehören, vermehrt zu Wort kommen. Sie sollen beschreiben können, was sie erleben und was sie fühlen. Uns allen steht somit eine Aufgabe bevor, die einen langen Atem erfordert.

Editoriale

Martine Brunshwig Graf

Presidente della CFR

italiano

La nostra commissione ha scelto la complessità dedicando il presente numero di Tangram al razzismo strutturale. Come emerge dai contributi pubblicati, nel nostro Paese l'esplorazione di questo tema è agli inizi. Questo non significa però che il problema non esista: significa soltanto che finora è rimasto spesso in ombra. Non deliberatamente, è chiaro, ma tutti intuiamo che il dibattito è delicato e che il tema non può essere trattato solo nelle grandi linee.

Prima di entrare nel merito del problema va detto che se la Svizzera non è immune al razzismo strutturale, questo non vuol dire che sia razzista e che lo siano i suoi abitanti. Le esperte e gli esperti che hanno contribuito al presente numero di Tangram lo dicono, ognuno a modo suo. Questa precisazione è importante, perché permette di evitare reazioni di rifiuto a qualsiasi dibattito che affronti l'aspetto strutturale del razzismo.

Il razzismo è diventato un tema delicato. Tra chi pensa che si faccia troppo e chi invece ritiene che si debba fare di più la tensione è percepibile. Questo è spesso dovuto al fatto che manca un'intesa comune su che cosa s'intenda per discriminazione razziale e razzismo. Quando poi ci si spinge oltre per mettere in evidenza il razzismo strutturale, l'esercizio diventa ancora più arduo, perché si passa dalla nozione di individuo a quella di collettività. Il razzismo non scaturisce da un individuo chiaramente definito, ma da un'organizzazione o un sistema, da

misure legali o regolamentari, da un modo di fare che può essere generalizzato nei confronti di un gruppo di persone particolarmente esposte alla discriminazione.

Prendiamo per esempio le minoranze nomadi: in teoria beneficiano come tutti della protezione dalla discriminazione, ma in pratica, quando le autorità emanano regolamenti che hanno un impatto negativo sul loro modo di vita e sulla loro indipendenza economica e quando queste stesse autorità non riescono, singolarmente e collettivamente, a mettere a disposizione un numero sufficiente di aree di stazionamento, la discriminazione razziale diventa effettiva e istituzionale.

Un altro esempio, più noto, è il profiling razziale. A essere in causa è il sottile confine tra ricerca legittima di una persona sospettata e la presa di mira sistematica di determinate persone a causa della loro origine o del colore della loro pelle. La mancanza di formazione e di controllo, direttive poco chiare e una certa indifferenza per il fenomeno possono favorire queste pratiche condannabili e, a volte, incoraggiare addirittura una cultura discriminatoria sistematica, consapevole o meno. Le istituzioni pubbliche, in particolare quelle preposte alla sicurezza e alla giustizia, devono essere pienamente consapevoli delle possibili derive. La lotta contro il razzismo strutturale è un impegno continuo. Occorre mantenere costantemente un occhio critico sulle strutture e sulle istituzioni e adeguare regolarmente le misure di prevenzione.

Il settore pubblico non è l'unico a essere toccato dal problema del razzismo strutturale. Lo è anche quello privato. Gli ambiti della vita quotidiana, come il lavoro e l'alloggio, senza dimenticare il mondo dello sport o quello della formazione, sono particolarmente esposti. Nel caso dello sport, per esempio, deve essere tenuto maggiormente conto del rischio di banalizzazione, che permette di far passare per entusiasmo dei tifosi quello

che in realtà è un atteggiamento razzista e discriminatorio nei confronti dei giocatori con retroterra migratorio. Il silenzio è una forma di complicità che rafforza l'aspetto strutturale del razzismo e permette di far scivolare in una sorta di «normalità» quello che non dovrebbe essere tollerato.

L'obiettivo del presente numero di Tangram è, ovviamente, quello di divulgare le riflessioni e le analisi sul tema che abbiamo scelto e, in particolare, di prendere coscienza del razzismo strutturale presente in vari contesti, dalla scuola alla politica migratoria.

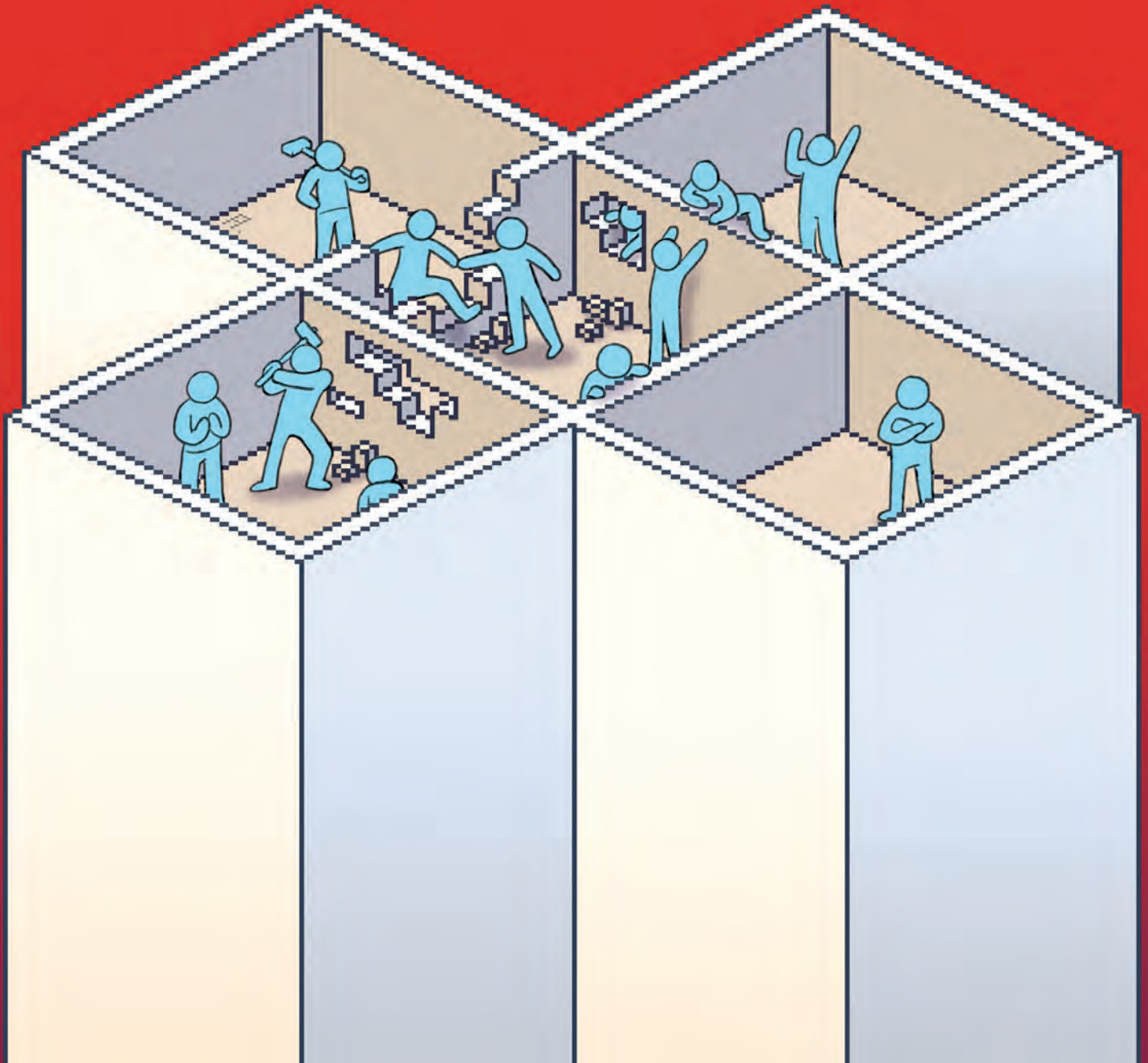
Il dibattito sul razzismo strutturale e gli strumenti per combatterlo non si limitano alla pubblicazione di qualche articolo. Bisogna anche riflettere sul modo migliore di agire per prevenire e combattere la discriminazione. È inoltre importante permettere alle vittime, appartenenti a gruppi particolarmente esposti, di esprimersi maggiormente e di descrivere ciò che vivono sulla propria pelle. Quello che ci attende è un lavoro di lungo respiro.

DOSSIER

Struktureller Rassismus

Le racisme structurel

Razzismo strutturale



Struktureller Rassismus: ein Annäherungsversuch

Die Existenz von Rassismus in der Schweiz wird heute nicht mehr in Frage gestellt. Doch wie steht es mit dem Verständnis von strukturellem Rassismus? Wie kann Rassismus als strukturelles Problem anerkannt und bekämpft werden? Marianne Helfer, Leiterin der Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB) und Alain Stampfli, wissenschaftlicher Mitarbeiter der FRB, im Dialog über drei Grundsatzfragen.

Marianne Helfer & Alain Stampfli

Was ist struktureller Rassismus?

Wie können struktureller Rassismus und strukturelle Diskriminierung definiert werden? Was haben Gewalt und Othering damit zu tun? Und wie erkennen wir strukturellen Rassismus?

Marianne Helfer: Der Begriff ist nicht neu und doch nicht so geläufig. Die Arbeit an der Definition ist daher sehr wichtig. Die von der FRB formulierte Arbeitsdefinition¹ enthält zentrale Aspekte zur Beschreibung von struktureller Diskriminierung bzw. strukturellem Rassismus: Es geht um ein gesellschaftliches (kein individuelles) Problem, welches historisch gewachsen ist und sich auf Gruppen bezieht. Allerdings könnte noch ergänzt werden, wer diese Gruppen sind: Es handelt sich um Gruppen, welche durch Fremdzuschreibung anhand bestimmter kultureller oder physischer Merkmale rassifiziert wurden oder werden. Ohne diesen Prozess der Rassifizierung aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale, kann nicht von Rassismus gesprochen werden. Diese Arbeit am Begriff ist ein laufender Prozess und bezieht sich auf sich ändernde fachliche und gesellschaftspolitische Debatten.

Alain Stampfli: Es stellt sich auch die Frage, ob die Definition etwas über die Auswirkungen von strukturellem Rassismus aussagen kann. Es ist zwar die Rede von Ausgrenzung und Benachteiligung, aber die Definition sagt wenig über den Alltag von Betroffenen und die Folgen für die Gesamtgesellschaft.

Marianne Helfer: Das stimmt. Für die Gesamtgesellschaft bedeutet struktureller Rassismus eine Ungleichheit der Machtverteilung und des Zugangs zu Rechten und Ressourcen entlang von rassistisch definierten Linien. Die Praxen, die daraus folgen, verstehe ich als die eigentliche Diskriminierung. Im Podcast der FRB beschreibt Vanessa Thompson² Rassismus als gesellschaftliches Machtverhältnis – und eben nicht als Beziehung zwischen Individuen. Das ist der Kern des Verständnisses von strukturellem Rassismus.

Alain Stampfli: Im Podcast geht Vanessa Thompson aber noch einen wichtigen Schritt weiter, wenn sie sagt, dass Rassismus die Gesellschaft nicht nur strukturiert, sondern auch hierarchisiert. Mit der Hierarchisierung wird deutlich, dass die Benachteiligung der einen immer auch mit der Bevorteilung oder mit Pri-

Rassismus impliziert die Ausübung von Gewalt.

viliegen für andere verknüpft ist. Das zu thematisieren ist schwierig, weil viele Menschen unbewusst oder auch ganz offensichtlich davon ausgehen, mehr Anspruch auf gewisse Dinge zu haben als andere – und diesen Anspruch nicht aufgeben wollen, auch wenn das Gleichberechtigung bedeuten würde.

Marianne Helfer: Je nach gesellschaftlicher Positionierung und Situation verfügen die Menschen ja auch über sehr unterschiedliche Vor- und Nachteile. Entsprechend kostet es auch nicht alle gleich viel, gewisse Privilegien aufzugeben. Auch die Definition des Gegenübers resp. des «Anderen» ist wandelbar – dieses «Anderere» muss immer neu geschaffen werden, um sich selbst davon abzugrenzen. Das «Eigene» gilt entsprechend als Norm und ist unsichtbar und unmarkiert.

Alain Stampfli: Genau – das Narrativ des «Anderen» wird immer wieder mit alten und neuen Bildern genährt.³ Die Herstellung solcher Narrative können wir aktuell an der Art und Weise beobachten,

wie über Geflüchtete aus der Ukraine berichtet wird, die laufend von «anderen» Geflüchteten, wie zum Beispiel aus Syrien, Jemen oder zuletzt Afghanistan abgegrenzt werden. Die Abgrenzung findet oft unter dem Vorwand statt, dass Geflüchtete aus der Ukraine (kulturell) den Schweizerinnen und Schweizern näher seien. Auch das wirft viele Fragen auf: Woran wird die Nähe festgemacht? An einer vermeintlichen Kultur, der geographischen Lage oder der Hautfarbe?

Marianne Helfer: Die Arbeitsdefinition von strukturellem Rassismus in der Studie des Forums für Migrations- und Bevölkerungsstudien (SFM)⁴ bringt noch einen weiteren Begriff ein – den der Herrschaft. Ich finde ihn sehr wichtig, weil er die Ausübung von Gewalt impliziert. An erster Stelle denkt man hier sicher an rassistische Polizeigewalt oder Beleidigungen, aber es geht auch um andere, subtilere Formen von Gewalt, wie etwa die Banalisierung rassistischer Erfahrungen oder eben strukturelle Formen von Gewalt wie Diskriminierung in der Schule oder bei der Arbeit, die schliesslich Menschen in schwierige Lebensumstände drängen.

FAZIT *Zentrale Aspekte von strukturellem Rassismus sind also die Historizität, der Prozess der Rassifizierung und die Tatsache, dass es sich um ein gesamtgesellschaftliches Problem handelt. Struktureller Rassismus richtet sich im Alltag gegen Zugehörige «markierter» Gruppen, die von der Dominanzgesellschaft immer wieder als «anders» konstruiert und beschrieben werden. Diese Überlegenheitsansprüche waren prägend etwa für die kolonialen Beziehungen und werden fortlaufend reproduziert – im Umgang mit Zugewanderten und Minderheiten.*

Wie zeigt sich struktureller Rassismus?

Wie tritt struktureller Rassismus auf? Wie lassen sich Diskriminierungserfahrungen als Ausdruck einer Struk-

tur verstehen und abbilden? Welche Folgen haben strukturelle oder institutionelle Diskriminierung für die Betroffenen und für die Gesellschaft als Ganzes?

Opfer werden zu Tätern gemacht.

Alain Stampfli: Die Definition des SFM macht darauf aufmerksam, dass struktureller Rassismus Institutionen, Organisationen und Unternehmen prägt. Sie nimmt damit den Begriff des institutionellen Rassismus auf.⁵ Beispiele für institutionellen Rassismus gibt es zuhauf – am häufigsten genannt wird Racial Profiling. Ein dramatisches Beispiel ist die Aktion «Kinder der Landstrasse», welche über Jahrzehnte jensische Kinder ihren Familien wegnahm und fremdplatzierte. Weniger folgenreich, aber vielbeachtet, war die «Arena»-Sendung im Schweizer Fernsehen im Sommer 2020 im Zuge der Black-Lives-Matter-Proteste.⁶ Obwohl die Beispiele so unterschiedlich sind, sind sie Ausdruck von institutionellem Rassismus: Es sind nicht Einzelpersonen, die mit einer bestimmten Absicht handeln, sondern Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen, die sich im Setting ihrer Organisation mit bestimmten Normen, Ritualen und Aufträgen bewegen.

Marianne Helfer: Die Beispiele unterscheiden sich tatsächlich sehr stark – auch in Bezug auf das Ausmass ihrer Wirkung. Trotzdem haben sie zwei Dinge gemeinsam, die in Zusammenhang mit institutionellem Rassismus fast immer eine Rolle spielen: Einerseits die fehlende Auseinandersetzung mit Rassismus innerhalb der Institutionen, ja die Verhinderung dessen; andererseits die fehlende Repräsentation und Chancengerechtigkeit für Menschen mit Rassismuserfahrung in den Institutionen.

Alain Stampfli: Den Beispielen gemeinsam ist auch die Frage, ob die Kritik an diesen Praxen und die darauffolgende Auseinandersetzung damit wirklich

nachhaltig sind. Führen diese Auseinandersetzungen wirklich zu einer dauerhaften, strukturellen Veränderung oder dazu, dass künftig das Thema gemieden wird aus Angst davor, Fehler zu machen? Dieses Dilemma muss ändern. Es muss für Institutionen als sinnvoll, ja nötig erachtet werden, Rassismus in ihren vier Wänden zu verhindern und Chancengerechtigkeit zu stärken.

Marianne Helfer: Die Folgen von strukturellem und institutionellem Rassismus wurden uns in der Pandemie der letzten zwei Jahre ja laufend vor Augen geführt. Unterdessen haben diverse Studien in vielen Ländern gezeigt, dass Angehörige von Minderheiten und rassifizierten Gruppen besonders verletztlich waren und sind und ihre Sterblichkeit höher ist. Gleichzeitig wurden aber zumindest eine Zeit lang, gewisse Migrant/-innengruppen geradezu für das Infektionsgeschehen verantwortlich gemacht. Die Rollen von «Opfern» und «Tätern» wurden also gewissermassen umgekehrt.⁷

Alain Stampfli: Das Beispiel der Pandemie führt auch noch einmal vor Augen, dass wir strukturellen Rassismus intersektional betrachten müssen. Die Krise hatte besonders negative Folgen für jene, die schon zuvor in prekären Verhältnissen lebten oder die beruflichen und gesundheitlichen Risiken ausgesetzt sind. Es geht also immer auch um andere Dimensionen wie Klassenzugehörigkeit und Geschlecht.

Marianne Helfer: Entsprechend bleiben Antirassismus-Politiken und -Praxen in ihrer Wirkung eingeschränkt, wenn sie nicht intersektional gedacht werden. Allerdings ist das eine grosse Herausforderung angesichts des sektoriellen Ansatzes im Recht oder auch in der Förderpraxis: Es gibt nicht eine allgemeine rechtliche Grundlage, sondern für die verschiedenen Diskriminierungsmerkmale je unterschiedliche. Das widerspiegelt sich auch in der Vielzahl unterschiedlicher Fachstellen und deren Förderpraxis.

FAZIT: Die Erscheinungsformen von strukturellem und institutionellem Rassismus sind breitgefächert und wirken sich auf die Betroffenen in den verschiedensten Lebensbereichen aus. So wird das Potenzial von Kindern mit einer vermeintlich anderen Sozialisierung oftmals unterschätzt.⁸ Familien mit Migrationsgeschichte haben grössere Schwierigkeiten, Wohnungen zu finden, und Menschen mit Rassismuserfahrung erleben häufiger Benachteiligung bei der Arbeitssuche⁹. Die fehlende Auseinandersetzung mit Rassismus bzw. die nicht vorhandene Sensibilität und die Untervertretung von Menschen mit Rassismuserfahrung in Entscheidungspositionen sind ausschlaggebende Faktoren dafür. Es ist also noch viel zu tun – doch wo können wir ansetzen?

Was heisst dies für die Rassismusbekämpfung?

Welche Strategien und Massnahmen sind angesichts der Komplexität von struktureller Diskriminierung zu entwickeln? Wie kann am wirkungsvollsten ein Problem angegangen werden, für das ein breites Verständnis fehlt? Wie sieht die Prävention aus, wenn es nicht um die Haltung von Einzelpersonen geht, sondern um gesellschaftliche Strukturen?

Alain Stampfli: Neben der Intersektionalität ist sicher die Schwierigkeit, strukturellen Rassismus überhaupt abzubilden, zu benennen. Einzelfälle können gemeldet werden, aber wie meldet man strukturellen Rassismus? Das ist eine der grössten Herausforderungen in der Rassismusbekämpfung, wenn es um strukturellen Rassismus geht.

Marianne Helfer: Wir gehen ja bei Rassismusevorfällen immer von den Betroffenen aus – was auch richtig ist. Bei strukturellem Rassismus muss sich der Blick aber von den individuellen Fällen ausgehend auf das Ganze und die Strukturen richten. Daten und Statistiken helfen.

Aber es gelingt bisher schlecht – obwohl Studien zu Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und auf dem Wohnungsmarkt oder zu Racial Profiling zeigen, dass es nicht einfach ein individuelles Problem gibt, sondern ein strukturelles.

Alain Stampfli: Am verheerendsten ist das vielleicht in der Schule: Die systematische Benachteiligung von Kindern (mit Migrationsbiografie) hat massive Folgen für die Gestaltungsmöglichkeiten dieser Kinder in ihrem späteren Leben. Das geschieht eben nicht aufgrund individueller Rassismen der Lehrpersonen, sondern wegen intersektional wirkender rassistischer Strukturen – angefangen bei der sozialen Durchmischung des Schulstandorts, über die Bewertung von Kompetenzen bis hin zur Beziehung mit den Eltern. Im Monitoring-Bericht der FRB wird strukturelle Benachteiligung schon aufgezeigt – aber die Datenlage in der Schweiz ist diesbezüglich wenig hilfreich, da sich die Zahlen fast immer auf Migration beziehen. Doch die strukturelle Diskriminierung ist nicht immer an Migration gebunden, zumal viele Menschen, die von strukturellem Rassismus betroffen sind, nur die Schweiz kennen.

Marianne Helfer: Neben der Datenlage muss auch gesagt werden, dass die fehlende gesellschaftliche und politische Anerkennung des Problems eine Hürde ist, um langfristig und nachhaltig angelegte Strategien dagegen zu entwickeln, die mit den entsprechenden Ressourcen ausgestattet sind.

Alain Stampfli: Gefragt wäre ja unbedingt auch eine Vielfalt unterschiedlicher Ansätze – Monitoring, Forschung, Projekte der institutionellen Veränderung, Sensibilisierungsarbeit...

Marianne Helfer: Unbedingt! Bei der Fachstelle werden wir oft gefragt, was es denn nun brauche gegen Rassismus – so als liesse sich ein gesellschaftliches Problem mit einem einzigen Instrument oder Programm bekämpfen. Dabei braucht

es viele verschiedene Massnahmen auf unterschiedlichen Ebenen.

Alain Stampfli: Gute Ansätze der institutionellen Veränderung gibt es ja unterschieden zuhauf – gerade im Kulturbereich nehmen sich immer mehr Institutionen die Zeit, um sich selbst in kritischen Prozessen zu durchleuchten und zu schulen. Auch gibt es immer mehr Leute, die über das Knowhow verfügen. Dieses Wissen kann und muss abgeholt werden.

Marianne Helfer: Neben diesem Engagement braucht es aber schon verbindlichere Vorgaben – wie es beispielsweise in den Kantonalen Integrationsprogrammen probiert wird, die sich ja notabene auf eine entsprechende gesetzliche Grundlage stützen.¹⁰ Und es braucht Kompetenzaufbau in den Institutionen selber, am sinnvollsten schon im Rahmen der Ausbildung in allen Bereichen – sei es Gesundheit, Bildung, Medien oder Polizei.

Alain Stampfli: Letztlich geht es um die Frage, in welcher Gesellschaft wir leben werden und wollen. Es ist ein Entscheid der Mehrheitsgesellschaft, mit den auf strukturellem Rassismus fussenden sozialen und ökonomischen Ungleichheiten zu leben. Sie kann sich auch dagegen entscheiden.

FAZIT: Eine zentrale Herausforderung bei der Thematisierung und Bekämpfung von strukturellem Rassismus ist dessen Dokumentation – wir müssen strukturellen Rassismus noch besser sichtbar machen und beschreiben können. Und die Debatte dazu muss eine gesamtgesellschaftliche werden – die Bekämpfung von (strukturellem) Rassismus kann nicht an die Betroffenen und an einzelne Fachstellen delegiert werden. Institutionen und Gesellschaft sind gefragt, sich nachhaltig und selbstkritisch mit ihren Normen und Regeln, Werten und Kulturen auseinanderzusetzen.

Marianne Helfer ist Leiterin der FRB.
marianne.helferherraerazo@gs-edi.admin.ch.
Alain Stampfli ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der FRB. alain.stampfli@gs-edi.admin.ch

¹ «Strukturelle Diskriminierung bezeichnet eine in der Gesellschaft begründete und historisch gewachsene Ausgrenzung und Benachteiligung bestimmter Gruppen, welche als «normal» hingenommen und deshalb auch nicht unbedingt wahrgenommen oder hinterfragt wird. [...] Mit strukturellem Rassismus können weitergehend auch durch Tradition, Sozialisation und Erziehung geprägte Welt- und Menschenbilder bezeichnet werden, die weitgehend unbewusst Werte, Einstellungen und Handlungen prägen.» Siehe www.frb.admin.ch > Begriffe.

² Vanessa Eileen Thompson sprach in der zweiten Folge des FRB-Podcasts «Reden wir! 20 Stimmen zu Rassismus» über strukturellen Rassismus. Siehe www.frb.admin.ch/podcast

³ Ozan Zakariya Keskinliç 2021: Muslimaniac. Die Karriere eines Feindbildes.

⁴ «Struktureller Rassismus – englisch und französisch oft als systemischer Rassismus bezeichnet – ist zu verstehen als gesellschaftliches System von Diskursen, Handlungsmaximen und Normvorstellungen, die aus historisch gewachsenen Herrschaftsformen hervorgehen und tendenziell bestehende Ungleichheitsverhältnisse von rassifizierten Gruppen reproduzieren. Er prägt auch politische, ökonomische und zivilgesellschaftliche Institutionen, Organisationen und Unternehmen.»

⁵ Siehe dazu die Roadmap «institutionelle Öffnung» der FRB. Sie zeigt anschaulich, wie sich institutioneller Rassismus äussert und wie dagegen vorgegangen werden kann.

⁶ Die «Arena» vom 12. Juni 2020 mit dem Titel «Jetzt reden wir Schwarzen» wurde stark kritisiert, weil die Mehrheit der Gäste weiss war und kaum über ausgewiesene Expertise zum Thema verfügte. Die Auswahl der Gäste und die damit einhergehenden Aussagen dieser, führte dazu, dass die rassistischen Erfahrungen der Betroffenen relativiert und nicht ernst genommen wurden. Fraglich war auch die Gegenüberstellung von einem Comedian und Politiker/innen in einem solchen Kontext.

⁷ Yasemin Shooman 2014: «...weil ihre Kultur so ist». Narrative des antimuslimischen Rassismus.

⁸ Denise Efionayi-Mäder und Didier Ruedin 2017: «Anti-Schwarzen-Rassismus in der Schweiz – Eine Bestandesaufnahme»

⁹ Siehe Rassistische Diskriminierung in der Schweiz 2019/2020

¹⁰ Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration (Ausländer- und Integrationsgesetz, AIG), (SR142.20): Art. 53 und 56.

PODCASTREIHE

Die Podcastreihe «Reden wir! 20 Stimmen zu Rassismus» ist auf der Website www.frb.admin.ch/podcast oder auf Spotify und Apple Podcast aufgeschaltet.

INSTAGRAM-KANAL

Die FRB hat auch einen Instagram-Kanal, der Aktualitäten aus der Rassismusbekämpfung liefert: @frb_slr

STUDIE ZU STRUKTURELLEM RASSISMUS

Die FRB hat beim Schweizerischen Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien (SFM) der Universität Neuenburg eine Studie zu strukturellem Rassismus in der Schweiz in Auftrag gegeben (mehr dazu im Beitrag von Denise Efionayi-Mäder im vorliegenden Tangram).

Le racisme structurel : une tentative d'approche

L'existence du racisme en Suisse n'est plus remise en question aujourd'hui. Mais qu'en est-il de la compréhension du racisme structurel ? Comment le racisme peut-il être reconnu comme un problème structurel et combattu ? Marianne Helfer, responsable du Service de lutte contre le racisme (SLR) et Alain Stampfli, collaborateur scientifique du SLR, dialoguent sur trois questions fondamentales.

Marianne Helfer, Alain Stampfli

Qu'est-ce que le racisme structurel ?

Comment peut-on définir le racisme structurel et la discrimination structurelle ? Quel est le rapport entre la violence et l'ostracisme ? Et à quoi reconnaît-on le racisme structurel ?

Marianne Helfer: La notion n'est pas nouvelle et pourtant elle n'est pas si courante. Sa définition est donc très importante. Celle que propose le SLR contient des aspects centraux pour décrire la discrimination structurelle ou le racisme structurel¹: il s'agit d'un problème de société (et non d'un problème individuel) qui s'est développé historiquement et qui se rapporte à des groupes. On pourrait encore ajouter qui sont ces groupes: il s'agit de ceux qui ont été ou qui sont racisés moyennant certaines caractéristiques culturelles ou physiques qui leur sont attribuées par des tiers. Sans ce processus de racialisation sur la base de caractéristiques réelles ou supposées, on ne peut pas parler de racisme. Ce travail de définition est un processus en cours et se réfère à des débats spécialisés et politiques qui évoluent.

Alain Stampfli: La définition peut-elle aussi prendre en considération les effets du racisme structurel ? Il est certes question d'ostracisme et de désavantage, mais la définition ne dit pas grand-chose sur le quotidien des personnes concernées et sur les conséquences pour l'ensemble de la société.

Marianne Helfer: C'est vrai. Pour la société dans son ensemble, le racisme structurel consiste en une inégalité dans la répartition du pouvoir et dans l'accès aux droits et aux ressources selon des lignes définies sur des bases raciales. Je considère que la véritable discrimination se trouve dans les pratiques qui en découlent. Dans le podcast du SLR², Vanessa Thompson décrit le racisme comme un rapport de pouvoir au sein de la société – et justement pas comme une relation entre individus. C'est le point central de la définition du racisme structurel.

Alain Stampfli: Dans le podcast, Vanessa Thompson fait toutefois un pas supplémentaire important lorsqu'elle dit que le racisme ne fait pas que structurer la société, mais qu'il la hiérarchise. Avec la hiérarchisation, il devient clair que le désavantage des uns est toujours lié à l'avantage ou aux privilèges que

Le racisme ne fait pas que structurer la société, il la hiérarchise.

s'arrogent les autres. Il est difficile de traiter ce sujet, car de nombreuses personnes partent inconsciemment ou même ouvertement du principe qu'elles ont plus de droit à certaines choses que d'autres – et elles entendent bien ne pas renoncer à ce droit, même si cela représenterait une avancée pour l'égalité.

Marianne Helfer: Selon leur position sociale et leur situation, les gens connaissent des avantages et des inconvénients très différents. Par conséquent, l'abandon de certains privilèges ne coûte pas à tous la même chose. La définition du vis-à-vis ou de l'« autre » est également changeante – il faut toujours redéfinir cet « autre » pour continuer de s'en distinguer. Le « propre » est ainsi considéré comme une norme qui reste invisible et non identifiée.

Alain Stampfli: Exactement. Le narratif au sujet de « l'autre » est sans cesse alimenté par des images anciennes et nouvelles³. Nous pouvons aujourd'hui observer la fabrication de tels discours dans la manière dont on parle des réfu-

giés ukrainiens, qui sont constamment distingués des « autres » réfugiés, par exemple ceux de Syrie, du Yémen ou d'Afghanistan. Cette délimitation se fait souvent sous le prétexte que les réfugiés d'Ukraine sont (culturellement) plus proches des Suisses. Cela aussi soulève de nombreuses questions : sur quoi se fonde cette proximité ? sur une culture

Un exemple dramatique est l'action « Enfants de la grand-route » qui, pendant des décennies, a enlevé des enfants yéniches à leur famille et les a placés dans des familles d'accueil.

prétendue, la situation géographique ou la couleur de peau ?

Marianne Helfer : La définition proposée du racisme structurel dans l'étude du Forum pour l'étude des migrations et de la population (FSM)⁴ introduit encore un autre terme – celui de domination. Je le trouve très important, car il implique l'exercice de la violence. D'emblée, on pense certainement à la violence raciste des forces de l'ordre ou à des insultes, mais il s'agit aussi d'autres formes de violence plus subtiles, comme la banalisation des expériences racistes, ou justement de formes structurelles de violence comme la discrimination à l'école ou au travail, qui poussent finalement les personnes visées dans des situations de vie difficiles.

CONCLUSION : *le racisme structurel a donc pour traits caractéristiques son inscription dans l'histoire, un processus de racialisation et le fait qu'il constitue un problème affectant l'ensemble de la société. Le racisme structurel est dirigé au quotidien contre les membres de groupes « marqués », qui sont toujours construits et décrits comme « différents » par la société dominante. De telles affirmations de supériorité ont marqué les relations*

coloniales et sont continuellement reproduites dans les rapports avec les immigrés et les minorités.

Comment se manifeste le racisme structurel ?

À quoi ressemble le racisme structurel ? Comment peut-on comprendre et représenter les expériences de discrimination comme l'expression d'une structure ? Quelles sont les conséquences de la discrimination structurelle ou institutionnelle pour les personnes concernées et pour la société dans son ensemble ?

Alain Stampfli : La définition du FSM attire l'attention sur le fait que le racisme structurel caractérise les institutions, les organisations et les entreprises. Elle reprend ainsi la notion de racisme institutionnel⁵. Les exemples de racisme institutionnel sont légion – le plus fréquemment cité étant le profilage racial. Un exemple dramatique est l'action « Enfants de la grand-route » qui, pendant des décennies, a enlevé des enfants yéniches à leur famille et les a placés dans des familles d'accueil. Bien que très remarquée sur le moment, l'émission Arena diffusée par la télévision suisse alémanique en été 2020 en marge des protestations Black Lives Matter a eu moins de conséquences⁶. En dépit de leur diversité, ces exemples sont l'expression d'un racisme institutionnel : ils ne sont pas le fait d'individus agissant dans une intention précise, mais celui de représentants d'institutions qui fonctionnent dans un cadre organisationnel fait de normes et d'habitudes et poursuivant des missions déterminées.

Marianne Helfer : Ces exemples sont effectivement très différents les uns des autres, y compris quant à l'ampleur de leur impact. Ils ont néanmoins deux choses en commun, qui jouent presque toujours un rôle dans le contexte du racisme institutionnel : une absence de réflexion sur le racisme, et même l'ab-

sence de toute prévention au sein des institutions ; et le fait que les institutions ne prévoient ni des représentants ni des mesures promouvant l'égalité des chances pour les personnes visées par le racisme.

Alain Stampfli : Ces exemples ont également en commun la question de savoir si la critique de ces pratiques et la réflexion qui s'ensuit sont vraiment durables. Ces débats conduisent-ils vraiment à un changement structurel durable ou au contraire à l'évitement du sujet par peur de faire des erreurs ? On ne devrait plus penser dans les termes d'une telle alternative, mais considérer comme utile, voire nécessaire, pour les institutions, de prévenir le racisme à l'interne et de renforcer l'égalité des chances.

Marianne Helfer : Les conséquences du racisme structurel et institutionnel nous sont apparues en permanence durant les deux ans de pandémie. Entre-temps, diverses études menées dans de nombreux pays ont montré que les membres des minorités et des groupes racisés sont toujours particulièrement vulnérables et qu'ils présentent un taux de mortalité plus élevé. Dans le même temps, certains groupes de migrants ont été tenus pour responsables de la propagation du virus, du moins un certain temps. Autrement dit, les rôles des « victimes » et des « auteurs » se sont en quelque sorte inversés⁷.

Alain Stampfli : L'exemple de la pandémie souligne une fois de plus que nous devons considérer le racisme structurel de manière intersectionnelle. La crise a eu des conséquences particulièrement négatives pour ceux qui vivaient déjà dans des conditions précaires ou étaient exposés à des risques professionnels et sanitaires : il s'agit donc toujours d'autres dimensions comme l'appartenance de classe et le genre.

Marianne Helfer : Par conséquent, les effets des politiques et des pratiques antiracistes resteront limités tant qu'on

ne les pensera pas sous l'angle de l'intersectionnalité. Mais c'est un grand défi compte tenu de l'approche sectorielle du droit et de la pratique de l'encouragement : il n'existe pas de base légale de portée générale, mais seulement des bases différentes pour les différents motifs de discrimination. Cela se reflète également dans la multitude de services spécialisés et leurs pratiques d'encouragement.

CONCLUSION: *les formes de racisme structurel et institutionnel sont multiples et variées et elles affectent les personnes concernées dans les domaines les plus divers. Ainsi, on sous-estime souvent le potentiel des enfants ayant une socialisation prétendument différente⁹. Les familles issues de l'immigration ont plus de difficultés à trouver un logement et les personnes subissant le racisme sont plus souvent désavantagées dans leur recherche d'emploi⁹. L'absence de réflexion sur le racisme ou de sensibilité à ce sujet et la sous-représentation des personnes racisées dans les instances de décision sont des facteurs déterminants. Il y a donc encore beaucoup à faire – mais par où commencer ?*

Quelles implications pour la lutte contre le racisme ?

Quelles stratégies et mesures faut-il développer face à la complexité de la discrimination structurelle ? Comment aborder de la manière la plus efficace un problème dont la compréhension fait défaut à un large public ? Comment envisager la prévention lorsqu'elle ne porte pas sur l'attitude des individus, mais sur les structures de la société ?

Alain Stampfli : Outre l'intersectionnalité, il faut certainement mentionner la difficulté de représenter et nommer le racisme structurel. Les cas individuels peuvent être dénoncés, mais comment dénoncer le racisme structurel ? C'est l'un des plus grands défis en la matière.

Marianne Helfer : Nous partons toujours du principe que les incidents racistes affectent les personnes concernées, et c'est vrai. Mais lorsqu'il s'agit de racisme structurel, il faut partir des cas individuels pour monter en généralité et s'intéresser aux structures. Les données et les statistiques devraient aider. Mais jusqu'à présent elles n'y parviennent pas – bien que des analyses de la discrimination sur les marchés du travail et du logement ou du profilage racial montrent que le problème n'est pas simplement individuel, mais structurel.

Les cas individuels peuvent être dénoncés, mais comment dénoncer le racisme structurel ? C'est l'un des plus grands défis en la matière.

Alain Stampfli : C'est peut-être à l'école que le racisme structurel est le plus dommageable : le désavantage systématique que subissent les enfants ayant un parcours d'immigré a des conséquences massives sur leurs perspectives d'évolution dans le futur. Cela n'est pas dû au racisme individuel des enseignants, mais à l'effet des structures racistes intersectionnelles, cumulant la mixité sociale du lieu de scolarisation, les relations avec les parents ou l'évaluation des compétences. Le monitoring publié par le SLR fait déjà état de désavantages structurels, mais les données disponibles en Suisse ne sont pas suffisantes à cet égard, car les chiffres se rapportent presque toujours à la seule migration. Or, la discrimination structurelle n'est pas toujours liée à cette thématique, d'autant que de nombreuses personnes victimes du racisme structurel n'ont jamais vécu qu'en Suisse.

Marianne Helfer : Par ailleurs, il faut dire que le manque de reconnaissance du problème par la société et le monde politique est un obstacle au développement à long terme de stratégies stables et dotées des ressources nécessaires.

Alain Stampfli : Il faudrait aussi absolument diversifier les approches : monitoring, recherche, projets favorisant le changement institutionnel, travail de sensibilisation...

Marianne Helfer : Oui, absolument ! Le SLR est souvent invité à dire ce qu'il lui faudrait pour lutter contre le racisme, comme si un problème de société pouvait être combattu par un seul et même moyen. En réalité, il faut toute une série de mesures différentes à différents niveaux.

Alain Stampfli : Les bonnes approches en matière de changement institutionnel sont nombreuses. Dans le domaine culturel notamment, de plus en plus d'institutions prennent le temps de se soumettre à une analyse critique et de se former. De plus en plus de personnes disposent également du savoir-faire. Il est donc possible de faire appel à ce savoir, et il faut le faire.

Marianne Helfer : Hormis cet engagement, il faudrait aussi des directives plus contraignantes, à l'instar de ce qui est expérimenté par exemple dans les programmes d'intégration cantonaux, et ces directives devraient d'ailleurs se fonder sur une base légale¹⁰. Il convient en outre de développer les compétences dans les institutions elles-mêmes, de préférence dès le stade de la formation, et ce dans tous les domaines : la santé, l'éducation, les médias ou la police.

Alain Stampfli : En fin de compte, la question est de savoir dans quelle société nous voulons vivre. Le choix de vivre avec des inégalités sociales et économiques basées sur un racisme structurel appartient à la partie majoritaire de la société. Et la majorité peut aussi décider de s'y opposer.

CONCLUSION: *documenter le racisme structurel constitue un défi majeur si l'on veut aborder et combattre ce phénomène. Nous devons pouvoir le rendre encore plus visible et mieux le décrire.*

Et la discussion à son sujet doit devenir un débat de société. La lutte contre le racisme (y compris structurel) ne peut pas être déléguée aux personnes concernées et à certains services spécialisés. Les institutions et la société sont appelées à se pencher durablement et dans un esprit critique sur leurs normes et leurs règles, leurs valeurs et leurs cultures.

Marianne Helfer est la responsable du SLR.
marianne.helferherraerazo@gs-edi.admin.ch

Alain Stampfli est collaborateur scientifique au SLR.
alain.stampfli@gs-edi.admin.ch

SÉRIE DE PODCAST

La série de podcasts « Parlons-en ! 20 voix sur le racisme en Suisse » est disponible sur le site www.slr.admin.ch/podcast ou sur Spotify et Apple Podcast.

CANAL INSTAGRAM

Le SLR possède également un canal Instagram qui fournit des actualités sur la lutte contre le racisme : @frb_slr.

ÉTUDE SUR LE RACISME STRUCTUREL EN SUISSE

Le SLR a commandé au Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population (FSM) de l'Université de Neuchâtel une étude sur le racisme structurel en Suisse (voir à ce sujet l'article de Denise Efionayi-Mäder dans le présent Tangram).

¹ « La notion de discrimination structurelle désigne une forme d'exclusion et de discrimination d'un groupe donné qui, s'étant progressivement développée dans la société et étant considérée comme < normale >, n'est pas forcément remise en cause ni même perçue par ceux qui la pratiquent. [...] Le racisme structurel peut aussi désigner des conceptions dans le contexte de la tradition, la socialisation et l'éducation qui influent inconsciemment sur nos valeurs, opinions et actes. « Voir www.slr.admin.ch > Définitions.

² Vanessa Eileen Thompson s'est exprimée sur le racisme structurel dans le deuxième épisode du podcast du SLR « Parlons-en ! 20 voix sur le racisme ». Voir www.slr.admin.ch/podcast

³ Ozan Zakariya Keskinliç 2021: Muslimaniac. Die Karriere eines Feindbildes.

⁴ « Par racisme structurel – souvent appelé en anglais et en français racisme systémique –, on comprend un système social constitué de discours, de maximes et de représentations normatives provenant de formes de domination qui se sont développées au cours de l'histoire et qui tendent à reproduire les rapports d'inégalité existant entre groupes racisés. Ce système façonne également les institutions politiques et économiques, les entreprises et les organisations de la société civile. »

⁵ Voir à ce sujet la feuille de route « Ouverture des institutions » du SLR, qui montre clairement comment le racisme institutionnel s'exprime et comment il est possible d'y remédier.

⁶ L'émission Arena du 12 juin 2020, intitulée Jetzt reden wir Schwarzen (Maintenant, nous les Noirs avons la parole), a essuyé de vives critiques du fait que la majorité des invités étaient blancs et ne disposaient guère d'une expertise avérée sur le sujet. Le choix des invités et les propos tenus par ceux-ci ont fait que les expériences racistes subies par les personnes concernées ont été relativisées

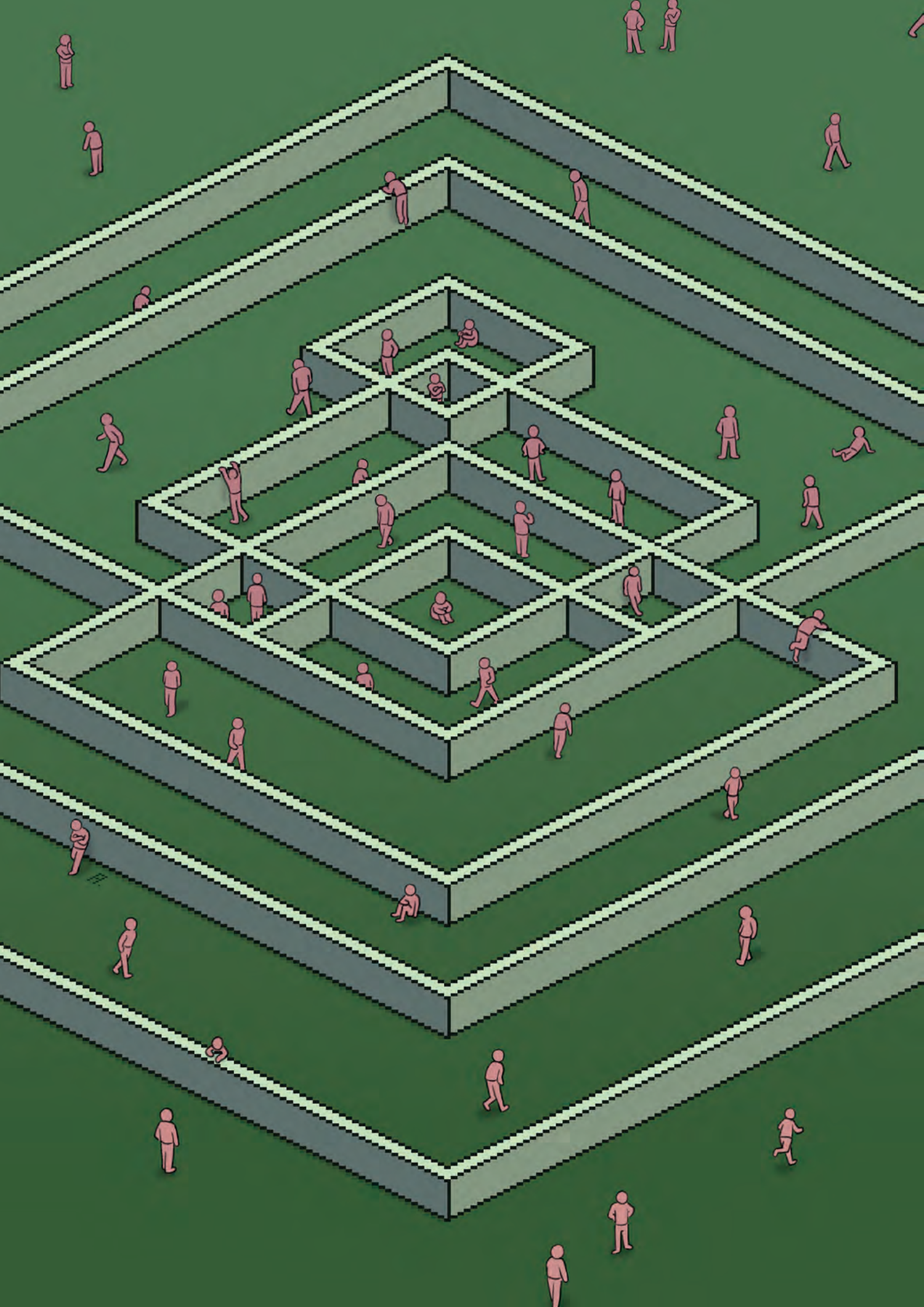
et qu'elles n'ont pas été prises au sérieux. La présence d'un humoriste face à des responsables politiques dans un tel contexte était également discutable.

⁷ Yasemin Shooman 2014: «... weil ihre Kultur so ist». Narrative des antimuslimischen Rassismus.

⁸ Denise Efionayi-Mäder et Didier Ruedin 2017: « État des lieux du racisme anti-Noir.e en Suisse »

⁹ Rapport sur la discrimination raciale en Suisse 2019/2020

¹⁰ Art. 53 et 56 de la loi sur les étrangers et l'intégration (LEI, RS 142.20).



Il razzismo strutturale: un tentativo di approccio

Oggi nessuno mette più in discussione che il razzismo è presente anche in Svizzera. Ma a che punto siamo con la comprensione del razzismo strutturale? Come possiamo riconoscerlo e combatterlo in quanto problema strutturale? Abbiamo posto tre domande fondamentali a Marianne Helfer e Alain Stampfli, rispettivamente responsabile e collaboratore scientifico del Servizio per la lotta al razzismo (SLR).

Marianne Helfer e Alain Stampfli

Che cos'è il razzismo strutturale?

Come possiamo definire il razzismo strutturale e la discriminazione strutturale? E come riconoscere il primo? Che cosa c'entrano la violenza e l'alterità?

Marianne Helfer: L'espressione non è nuova, eppure non è così comune. Il lavoro sulla definizione è quindi molto importante. La definizione operativa¹ formulata dal SLR contiene alcuni aspetti fondamentali per descrivere la discriminazione o il razzismo strutturale: si tratta di un problema sociale (non individuale) consolidatosi nel corso della storia e riferito a gruppi di persone. Tuttavia, si potrebbe ancora specificare chi sono questi gruppi. Ebbene, si tratta di gruppi che sono stati o che vengono razzializzati attraverso l'attribuzione esterna di determinate caratteristiche culturali o fisiche. Senza questo processo di razzializzazione, basato su caratteristiche reali o attribuite, non si può parlare di razzismo. Il lavoro sull'espressione è un processo continuo che fa riferimento a dibattiti specialistici e sociopolitici in costante evoluzione.

Alain Stampfli: Bisogna anche chiedersi se la definizione può rivelare qualcosa sugli effetti del razzismo strutturale. In realtà, pur parlando di esclusione e svantaggio, dice poco sulla vita quotidiana delle vittime e sulle conseguenze per la società nel suo insieme.

Marianne Helfer: Concordo. Per la società nel suo insieme, il razzismo strutturale significa disuguaglianza nella distribuzione del potere e nell'accesso a diritti e risorse sulla base di motivazioni razziste. A mio modo di vedere, le pratiche che ne derivano costituiscono la vera discriminazione. Nel podcast del SLR, Vanessa Thompson² descrive il razzismo come un rapporto di potere sociale e non come una relazione tra individui. È la chiave di comprensione del razzismo strutturale.

Alain Stampfli: Nel podcast, tuttavia, Vanessa Thompson compie un ulteriore importante passo avanti quando afferma che il razzismo non soltanto struttura, ma gerarchizza anche la società. La gerarchizzazione mostra chiaramente che gli svantaggi di alcuni sono sempre legati ai vantaggi o ai privilegi di altri. Tematizzare questa situazione è difficile perché molte persone, inconsapevolmente o anche del tutto palesemente, ritengono di avere più diritto di altre a determinate cose e non

Il razzismo implica il ricorso alla violenza

vogliono rinunciarvi anche se ciò porterebbe all'uguaglianza.

Marianne Helfer: I vantaggi e gli svantaggi variano peraltro notevolmente in base alla posizione sociale e alla situazione delle persone, per cui il costo della rinuncia a determinati privilegi non è uguale per tutti. Anche la definizione di chi ci sta di fronte o dell'«altro» è mutevole: l'«altro» va sempre ridefinito per potersene distinguere. Il «proprio» è pertanto considerato la norma, ma resta invisibile e non etichettato come tale.

Alain Stampfli: Proprio così! La narrazione dell'«altro» viene continuamente alimentata da vecchie e nuove immagini³. Attualmente possiamo osservare la produzione di simili narrazioni nel modo in cui vengono raccontati i rifugiati in fuga dall'Ucraina, costantemente distinti da «altri» rifugiati provenienti ad esempio dalla Siria, dallo Yemen o, ultimamente, dall'Afghanistan. Spesso la distinzione avviene con il pretesto che i rifugiati ucraini sono (culturalmente) più vicini agli svizzeri. Anche questo solleva molti interrogativi: su quale base viene stabilita la vicinanza? Sulla base di una

presunta cultura, della posizione geografica o del colore della pelle?

Marianne Helfer: La definizione operativa del razzismo strutturale formulata nello studio realizzato dal Forum svizzero per lo studio delle migrazioni e della popolazione (SFM)⁴ introduce anche un altro termine: quello del dominio. Personalmente, lo ritengo molto importante perché implica l'uso della violenza. Qui il pensiero corre innanzitutto alla violenza razzista della polizia o agli insulti razzisti, ma vi sono anche altre forme più sottili di violenza come la banalizzazione delle esperienze di razzismo o, appunto, forme strutturali quali la discriminazione a scuola o sul lavoro che finiscono per rendere difficili le condizioni di vita delle persone che le subiscono.

PER RIASSUMERE: gli aspetti chiave del razzismo strutturale sono quindi la storicità, il processo di razzializzazione e il suo essere un problema che riguarda l'intera società. Nella vita di tutti i giorni, il razzismo strutturale è diretto contro persone appartenenti a gruppi «etichettati», regolarmente definiti e descritti dalla società dominante come «diversi». Queste pretese di superiorità hanno contraddistinto per esempio le relazioni coloniali e vengono costantemente replicate nei rapporti con le persone immigrate e le minoranze.

Come si manifesta il razzismo strutturale?

Come si verifica il razzismo strutturale? In che modo le esperienze di discriminazione possono essere comprese e rappresentate come espressione di una struttura? Quali conseguenze ha la discriminazione strutturale o istituzionale per le vittime e la società nel suo insieme?

Alain Stampfli: La definizione del SFM rende attenti al fatto che il razzismo strutturale caratterizza le istituzioni, le organizzazioni e le aziende. Riprende pertanto l'espressione di razzismo istitu-

zionale⁵ per il quale vi sono innumerevoli esempi. Quello citato più frequentemente è il profiling razziale. Un altro esempio, drammatico, è l'opera assistenziale «Bambini della strada», che per decenni ha sottratto bambini jensisch alle loro famiglie e li ha collocati presso terzi. Un altro ancora – meno gravido di conseguenze, ma che ha suscitato grande clamore – è la puntata della trasmissione «Arena» mandata in onda nell'estate del 2020 dalla Radiotelevisione della Svizzera tedesca (SRF) sulla scia delle proteste del movimento Black Lives Matter⁶. Benché molto diversi, questi esempi sono tutti espressione del razzismo istituzionale: ad agire con una determinata intenzione non sono singole persone, bensì rappresentanti di istituzioni che si muovono nel contesto della rispettiva organizzazione con norme, rituali e incarichi precisi.

Marianne Helfer: In effetti, gli esempi sono estremamente diversi anche per quanto riguarda la portata del loro impatto. Nondimeno, hanno due punti in comune che, nel contesto del razzismo istituzionale, giocano quasi sempre un ruolo: da un lato, l'assenza o addirittura l'impedimento di una riflessione approfondita sul razzismo in seno alle istituzioni e dall'altro, l'assenza, in queste ultime, di rappresentanti e di misure per le pari opportunità delle persone con un'esperienza di razzismo.

Alain Stampfli: Un altro comune denominatore degli esempi è l'interrogativo sul reale impatto, nel tempo, della critica mossa a queste pratiche e della riflessione che vi fa seguito. Questi confronti portano davvero a un cambiamento strutturale duraturo oppure fanno sì che, in futuro, l'argomento venga evitato per paura di commettere errori? Un dilemma che deve scomparire: alle istituzioni deve sembrare opportuno, anzi necessario, prevenire il razzismo e rafforzare le pari opportunità al loro interno.

Marianne Helfer: La pandemia degli ultimi due anni ci ha ripetutamente mostrato

le conseguenze del razzismo strutturale e istituzionale. Diversi studi condotti in numerosi Paesi hanno evidenziato che i membri di minoranze e gruppi razzializzati erano e sono tuttora particolarmente vulnerabili e presentano un tasso di mortalità maggiore. Parallelamente, almeno per un determinato periodo, alcuni gruppi di migranti sono addirittura stati ritenuti responsabili dell'infezione. I ruoli di «vittima» e di «autore» si sono in qualche modo invertiti⁷.

Le vittime sono trasformate in autori

Alain Stampfli: L'esempio della pandemia indica chiaramente che dobbiamo guardare al razzismo strutturale in modo intersezionale. La crisi ha avuto conseguenze particolarmente negative per le persone che già in precedenza vivevano in condizioni precarie o che sono esposte a rischi professionali e sanitari. Pertanto, vanno sempre considerate anche altre dimensioni come la classe sociale e il genere.

Marianne Helfer: Le politiche e le pratiche antirazziste continuano ad avere un impatto limitato se non sono pensate in chiave intersezionale, ma questo costituisce una grossa sfida, visto l'approccio settoriale del diritto o della prassi in materia di sostegno. Non c'è infatti una base legale generale, bensì una normativa diversa per ogni caratteristica di discriminazione. Questa «settorialità» si riflette anche nell'ampia gamma di servizi specializzati e delle loro pratiche di sostegno.

PER RIASSUMERE: le forme in cui si manifesta il razzismo strutturale e istituzionale sono molto eterogenee e colpiscono le vittime negli ambiti di vita più diversi. Per esempio, il potenziale dei bambini con una presunta diversa socializzazione è spesso sottovalutato⁸, le famiglie con un passato migratorio incontrano maggiori difficoltà a trovare un alloggio e le persone con un'esperienza di razzismo sono

più spesso svantaggiate nella ricerca di un lavoro⁹. In quest'ottica, il mancato confronto con il razzismo, l'assenza di sensibilità o ancora la sottorappresentanza di persone con un'esperienza di razzismo nelle posizioni decisionali sono fattori determinanti. C'è ancora molto lavoro da fare, ma da dove possiamo cominciare?

Questo che cosa significa per la lotta contro il razzismo?

Vista la complessità della discriminazione strutturale, quali strategie e quali misure vanno sviluppate? Qual è il modo più efficace per affrontare un problema per il quale manca un'ampia comprensione? Come si può fare prevenzione se abbiamo a che fare non con l'atteggiamento di singoli individui, ma con strutture sociali?

Alain Stampfli: Oltre all'intersezionalità va senz'altro menzionata la difficoltà di descrivere e designare come tale il razzismo strutturale. I singoli casi possono essere segnalati, ma come si «segnala» il razzismo strutturale? Questa è una delle maggiori sfide nella lotta contro il razzismo.

Marianne Helfer: Negli episodi di razzismo partiamo sempre dalle vittime, come è giusto che sia, ma nel razzismo strutturale lo sguardo va allargato dai casi individuali all'insieme e alle strutture. I dati e le statistiche sono utili. Sinora, tuttavia, i risultati sono stati scarsi, sebbene gli studi sulla discriminazione nel mercato del lavoro e dell'alloggio o sul profiling razziale indichino che il problema non è semplicemente individuale bensì strutturale.

Alain Stampfli: Forse le conseguenze più deleterie riguardano la scuola, dove lo svantaggio sistematico dei bambini (con un passato migratorio) ha un impatto enorme sulle possibilità di dare forma al loro futuro. Questa situazione non è dovuta a razzismi individuali dei docen-

ti, ma a strutture razziste che agiscono a livello intersezionale, a partire dal mix sociale della scuola fino al rapporto con i genitori passando per la valutazione delle competenze. Il rapporto di monitoraggio pubblicato dal SLR rileva già lo svantaggio strutturale, ma al riguardo i dati disponibili in Svizzera sono poco utili, dato che quasi tutte le cifre si riferiscono alla migrazione. Tuttavia, la discriminazione strutturale non è sempre legata a quest'ultima, dal momento che molte persone toccate dal fenomeno hanno vissuto sempre e solo in Svizzera.

Marianne Helfer: Oltre alla questione dei dati, va detto che anche il mancato riconoscimento sociale e politico del problema ostacola lo sviluppo di strategie a lungo termine, sostenibili e dotate delle risorse necessarie per contrastarlo.

Alain Stampfli: Sarebbe inoltre indispensabile un'ampia varietà di approcci: monitoraggio, ricerca, progetti di cambiamento istituzionale, lavoro di sensibilizzazione ecc.

Marianne Helfer: Sì, assolutamente! Al SLR viene spesso chiesto che cosa serva per combattere il razzismo, come se si potesse lottare contro un problema sociale con un unico strumento o programma, quando in realtà servono molte misure diverse a vari livelli.

Alain Stampfli: Nel frattempo, gli approcci validi per un cambiamento istituzionale abbondano: soprattutto nel settore culturale, sempre più istituzioni si prendono il tempo per sottoporsi a un'autoanalisi critica e per formarsi. Aumenta inoltre il numero di persone che dispongono del know-how necessario. Queste conoscenze possono e devono essere utilizzate.

Marianne Helfer: Oltre a questo impegno, bisogna comunque prevedere anche prescrizioni più vincolanti – cosa che si sta tentando di fare, ad esempio, nei programmi d'integrazione cantonali per i quali, del resto, c'è una base legale

specificata¹⁰. E occorre sviluppare apposite competenze all'interno delle istituzioni stesse, idealmente già nel quadro della formazione – in tutti i settori: nella sanità come nell'istruzione, nei media o nella polizia.

Alain Stampfli: In ultima analisi, si tratta di capire in quale società vivremo e vogliamo vivere. Quella di convivere con disuguaglianze sociali ed economiche basate sul razzismo strutturale è una decisione della società maggioritaria, che può anche decidere di opporvisi.

IN CONCLUSIONE: una sfida cruciale nella tematizzazione e nella lotta contro il razzismo strutturale consiste nella sua documentazione. Dobbiamo essere in grado di renderlo ancora più visibile e di descriverlo ancora meglio. E il relativo dibattito deve coinvolgere l'intera società: la lotta contro il razzismo (strutturale) non può essere delegata alle vittime e a singoli servizi specializzati. Le istituzioni e la società sono chiamate a fare autocritica e a rimettere regolarmente in discussione le proprie norme e regole, i propri principi e le proprie culture.

Marianne Helfer è la responsabile del SLR.
marianne.helferherraerazo@gs-edi.admin.ch

Alain Stampfli è collaboratore scientifico del SLR.
alain.stampfli@gs-edi.admin.ch

¹ «Il termine <discriminazione strutturale> definisce un'esclusione e una condizione di svantaggio di determinati gruppi radicate nella società e consolidate nel corso della storia, accettate come <normali> e, quindi, non necessariamente percepite o messe in discussione. [...] Possono essere considerate razzismo strutturale anche visioni del mondo e degli esseri umani veicolate dalla tradizione, dalla socializzazione e dall'educazione che influenzano, perlopiù a livello inconscio, valori, atteggiamenti e azioni. V. www.frb.admin.ch > Definizioni.

² Nel secondo episodio della serie di podcast del SLR «Parliamone! 20 voci sul razzismo in Svizzera», Vanessa Eileen Thompson affronta il tema del razzismo strutturale. V. www.frb.admin.ch/podcast (in tedesco e francese).

³ Ozan Zakariya Keskinliç (2021): Musliimaniac. Die Karriere eines Feindbildes.

⁴ «Per razzismo strutturale – in inglese e francese spesso definito razzismo sistemico – si intende un sistema sociale di discorsi, massime d'azione e idee di norme che nascono da forme di dominio storiche e che tendono a riprodurre rapporti di disuguaglianza tra gruppi razzializzati. Questo razzismo caratterizza anche istituzioni e organizzazioni politiche, economiche e della società civile come pure aziende.»

⁵ V. al riguardo la road map «Apertura istituzionale» del SLR, che illustra chiaramente come si manifesta il razzismo istituzionale e come lo si può contrastare.

⁶ La puntata del 12 giugno 2020 della trasmissione «Arena» intitolata «Jetzt reden wir Schwarzen» (ora parliamo noi Neri) è stata aspramente criticata perché gli ospiti erano per la maggior parte bianchi e non disponevano di alcuna competenza comprovata sul tema. La scelta degli ospiti e le loro dichiarazioni hanno fatto sì che le esperienze di razzismo delle vittime siano state relativizzate e non siano state prese sul serio. Discutibile è stato anche il confronto tra un comico e alcuni politici in un simile contesto.

⁷ Yasemin Shooman (2014): «...weil ihre Kultur so ist». Narrative des antimuslimischen Rassismus.

⁸ Denise Efonayi-Mäder e Didier Ruedin (2017): Il razzismo anti-Nero in Svizzera: il punto della situazione.

⁹ V. «Discriminazione razziale in Svizzera 2019/2020»

¹⁰ Art. 53 e 56 della legge federale sugli stranieri e la loro integrazione (LStrI; RS 142.20)

SERIE DI PODCAST

La serie di podcast «Parliamone! 20 voci sul razzismo in Svizzera» è disponibile in tedesco e francese sul sito web www.frb.admin.ch/podcast oppure su Spotify e Apple Podcast.

CANALE INSTAGRAM

Il SLR pubblica aggiornamenti sulla lotta contro il razzismo anche sul suo canale Instagram @frb_slr.

STUDIO SUL RAZZISMO STRUTTURALE IN SVIZZERA

Il SLR ha commissionato al Forum svizzero per lo studio delle migrazioni e della popolazione (SFM) dell'Università di Neuchâtel uno studio sul razzismo strutturale in Svizzera (per maggiori dettagli si rimanda all'articolo di Denise Efonayi-Mäder pubblicato in questo numero di Tangram).

« Le racisme est structurel en soi »

Sur mandat du Service de lutte contre le racisme, le Forum suisse pour l'étude des migrations de l'Université de Neuchâtel réalise une étude sur le racisme structurel. Son objectif est de dresser un état des lieux de la recherche et des manifestations de ce phénomène en Suisse. Entretien avec Denise Efionayi-Maeder, responsable de l'étude.

Entretien réalisé par Samuel Jordan

Denise Efionayi-Maeder, vous dirigez une étude collective et universitaire sur le racisme structurel en Suisse. Pourquoi cette étude et pourquoi aujourd'hui ?

Denise Efionayi-Maeder: Cela fait deux à trois ans que l'on parle de manière plus large du racisme. Pendant trop longtemps, cette problématique est restée confidentielle et circonscrite aux milieux intéressés. Les mouvements *Black Lives Matter* l'ont remise sur le devant de la scène, en Suisse comme ailleurs. Le racisme est structurel en soi. Il est donc important de mieux cerner cette terminologie et d'en esquisser un état des lieux. Pour notre étude menée avec Leonie Mugglin, Didier Ruedin et Gianni D'Amato, nous avons interrogé 25 spécialistes de la recherche et de la pratique et recensé plus de 300 publications qui abordent de près – mais plus souvent de loin – les questions de racisme en Suisse.

La Suisse est-elle en retard dans ce domaine par rapport à d'autres pays ?

Oui, la Suisse a accumulé du retard. La littérature spécialisée y est plutôt maigre. D'autres pays – comme l'Allemagne, l'Autriche, la France ou encore la Grande-Bretagne et la Hollande – sont

bien plus avancés en termes de débat public et d'études sur le racisme. C'est le constat que font unanimement les spécialistes interviewés et qui ressort d'un inventaire large et rapide des sources disponibles.

La dénomination « racisme structurel » est relativement nouvelle et peu comprise en Suisse. Comment l'expliquer au grand public ?

Sachant qu'il n'existe pas de définition unanime, je vous propose celle-ci : le racisme structurel désigne toute forme de préjugé fondé sur la « race », l'ethnie, l'origine, la religion ou un groupe social présumés, lorsqu'elle est soutenue par un système de domination sous-jacent. On pourrait aussi ajouter qu'il s'agit d'une mécanique qui façonne ou (re)produit des inégalités.

Racisme structurel et racisme systémique : ces dénominations sont-elles interchangeables ?

Oui, les deux termes sont souvent utilisés comme synonymes dans le monde anglophone et francophone. Dans le cadre germanophone, le terme de racisme systémique n'est pas utilisé. En français et en anglais, les deux termes

Les expressions structurelles du racisme en Suisse sont minimisées.

se différencient parfois dans le sens où le racisme structurel se rapporte davantage à l'héritage historique alors que le racisme systémique se réfère aux institutions dans leur ensemble.

À la suite de votre étude, pouvez-vous affirmer qu'un racisme structurel existe bel et bien en Suisse ?

Oui, incontestablement. Mais nous ne parlons pas ici de racisme d'état institutionnalisé. On peut faire un parallèle avec le sexisme. Personne ne peut affirmer que la Suisse est sexiste dans son ensemble. Mais qui peut nier que du sexisme imprègne la Suisse ? Comme le sexisme, le racisme est fondamentalement structurel dans la mesure où il est potentiellement lié à tous les processus sociaux.

Pourquoi ce terme de racisme structurel provoque-t-il autant de blocages ?

Quand les gens entendent l'adjectif structurel, ils pensent qu'il existe un

déterminisme raciste à tous les niveaux, échelons et moments, ce que personne ne prétend affirmer dans la littérature spécialisée.

D'où vient le racisme structurel suisse ?

Notre racisme structurel est présent depuis que la Suisse mondialisée existe et qu'elle est connectée économiquement au monde. Notre pays n'a pas possédé de colonies, mais il a participé activement à l'entreprise coloniale, avec toutes ses conséquences. Il a également compté des scientifiques, comme Louis Agassiz, dont les théories racistes ont fortement influencé les mentalités. Au-delà de cela, la Suisse a développé ses propres formes de racisme, notamment envers les Juifs, les Yéniches et les Roms, ou encore les personnes issues de la migration en général, largement considérées au fil des siècles avant tout comme une force de travail.

Eu égard à l'héritage colonial suisse, peut-on comparer notre racisme structurel avec ceux en vigueur dans les anciennes puissances coloniales ?

Le racisme prend des formes différentes dans tous les pays, car il s'accommode de contextes et de sociétés divers. Ce qui veut dire qu'il n'est pas toujours pertinent de comparer la Suisse et les États-Unis par exemple. Mais globalement, outre les manières de le thématiser ou de le nommer, le racisme et ses mécanismes restent similaires partout. Ce que l'on peut encore mentionner, c'est que la Suisse est régulièrement mal classée

Quand les gens entendent l'adjectif structurel, ils pensent qu'il existe un déterminisme raciste à tous les niveaux, échelons et moments, ce que personne ne prétend affirmer.

dans le *Migrant Integration Policy Index (MIPEX)* pour ce qui est de la lutte contre les discriminations. La Suisse y est pointée du doigt en raison de son dispositif législatif peu développé en la matière.

Le racisme structurel suisse actuel est-il conscient, voire intentionnel ?

On ne peut pas affirmer que les expressions structurelles du racisme – telles qu'on les connaît en Suisse – soient délibérées. Mais elles sont minimisées. Car les préjugés liés à leurs effets représentent pour de nombreuses personnes de la population majoritaire des angles morts dans leurs représentations des relations sociales. Des gens affichent certes des convictions racistes et pensent que certaines minorités autochtones ou étrangères n'ont pas leur place en Suisse. Et il est clair que nous pouvons toutes et tous avoir des réflexes racistes. Mais dire qu'il existe une systématique raciste inscrite ouvertement dans les processus de la vie quotidienne constituerait une grossière exagération.

Dans quels domaines de la vie s'exprime particulièrement le racisme structurel en Suisse ?

Sans surprise, on peut citer en première ligne les domaines de l'emploi, du logement et de la formation. Cela a d'autant d'importance que chacun – pour vivre dignement – doit pouvoir gagner de l'argent, se loger et se former. Le problème principal auquel nous sommes confrontés, c'est qu'il existe encore trop peu de données à large échelle pour estimer et hiérarchiser ces phénomènes.

Que l'on habite à Genève, Zurich ou Lugano, est-on confronté au même racisme structurel ?

Je ne constate pas de différences notoires selon les régions linguistiques suisses. Là où je vois des distinctions, c'est au niveau des débats qui s'y inscrivent. Par exemple, le mouvement *Black Lives Matter* a eu, selon les spécia-

listes, une influence plus importante et durable en Suisse alémanique. Quant à la population romande, elle est globalement plus jeune et davantage issue de la migration que les autres régions : cela peut avoir une influence positive sur la compréhension du phénomène, comme l'indiquent des sondages.

Le racisme prend des formes différentes dans tous les pays, car il s'accommode de contextes et de sociétés divers.

Vous le dites : l'une des conséquences du racisme structurel est l'altération de « l'équité des chances » des minorités racisées par rapport à la majorité. Quelles sont les minorités en Suisse et quelles sont les plus touchées ?

On peut citer, parmi d'autres, les minorités juives, musulmanes, noires, yéniches, rom ou encore sinti. Les études ne permettent pas à ce stade de savoir quelles sont en réalité les minorités les plus affectées par le racisme structurel. En revanche, on peut dire que le racisme structurel touche différemment une personne noire que juive, en raison des divers stéréotypes véhiculés.

Les Yéniches et les Sintés/Manouches sont une minorité reconnue en Suisse. Peut-on dire qu'elle est encore victime de racisme structurel ?

Tous les préjugés de cette minorité ne sont pas résolus. Je nommerai en premier lieu la problématique des places de séjour, dont le nombre est toujours insuffisant, et le profilage racial. Les plaies laissées par l'enlèvement d'enfants yéniches au cours du 20^{ème} siècle ne sont pas encore guéries. Encore aujourd'hui, la société suisse a du mal à reconnaître la complicité des autorités et de la justice dans ce drame national.

Quelles sont les conclusions de vos recherches ?

Elles ne sont pas révolutionnaires et consistent principalement à dire qu'il n'existe pas suffisamment d'études, car le sujet incommode et divise. Le racisme ne doit plus être un tabou. Il doit être abordé de manière sereine et volontaire. Nous recommandons le lancement d'études systématiques, transdisciplinaires sur le racisme, autant dans les aspects statistiques et quantitatifs que qualitatifs. Pourquoi ne pas créer des chaires spécialisées, comme cela est le cas dans d'autres pays ? Pourquoi ne pas créer un programme de recherche national sur le racisme ?

Si vous aviez une baguette magique pour éliminer le racisme structurel, que feriez-vous ?

Chacun doit se rendre compte que le racisme est un problème qui nous concerne tous, indépendamment de notre origine. Un problème qui – dans tous les domaines de la vie – peut provoquer un stress continu et affecter la santé des personnes concernées. J'utiliserais donc ma baguette magique pour que chaque individu majoritaire se retrouve un mois dans la peau d'une personne racisée. Cela permettrait de faciliter la recherche de solutions entre des gens qui partageraient l'expérience du racisme.

Quelles pistes pour lutter contre le racisme structurel ?

Les personnes touchées au premier chef doivent davantage avoir la parole et être impliquées dans la lutte contre ce phénomène. Partant de cela, il s'agit moins de se focaliser sur l'intention des auteurs de discriminations que de prendre en compte le vécu des personnes directement concernées, ainsi que les préjugés liés. Il s'agit également d'examiner de manière critique certains discours ou pratiques courantes.

Denise Efionayi-Mäder est sociologue, responsable de projets et directrice adjointe du Forum Suisse pour l'étude des migrations et de la population (SFM) de l'Université de Neuchâtel. denise.efionayi@unine.ch

«Rassismus an sich ist strukturell»

Im Auftrag der Fachstelle für Rassismusbekämpfung führt das Schweizerische Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien (SFM) der Universität Neuchâtel eine Studie über strukturellen Rassismus durch. Ziel ist es, den Forschungsstand und die Erscheinungsformen dieses Phänomens in der Schweiz abzubilden. Gespräch mit Denise Efonayi-Mäder, die die Studie leitet.

Das Interview führte Samuel Jordan

Denise Efonayi-Mäder, Sie leiten eine Kollektivstudie der Universität Neuchâtel über strukturellen Rassismus in der Schweiz. Wozu dient diese Studie und warum kommt sie gerade jetzt?

Denise Efonayi-Mäder: Seit zwei, drei Jahren wird das Thema Rassismus breiter diskutiert. Viel zu lange wurde diese Problematik vertraulich und nur in interessierten Kreisen thematisiert. Die «Black Lives Matter»-Bewegung hat sie wieder in den Vordergrund gerückt, in der Schweiz wie anderswo. Rassismus an sich ist strukturell. Daher ist es wichtig, die Begrifflichkeit klar zu definieren und eine Bestandsaufnahme zu machen. Für diese Studie, die wir zusammen mit Leonie Mugglin, Didier Ruedin und Gianni D'Amato durchgeführt haben, haben wir 25 Fachleute aus Forschung und Praxis befragt und über 300 Publikationen erfasst, die sich mehr oder – häufiger allerdings – weniger gezielt mit Fragen des Rassismus in der Schweiz befassen.

Hinkt die Schweiz im Vergleich zu anderen Ländern in diesem Bereich hinterher?

Ja, die Schweiz ist diesbezüglich im Rückstand. Die Fachliteratur ist eher spärlich. Die öffentliche Debatte und die

Rassismusforschung ist in Ländern wie Deutschland, Österreich, Frankreich oder auch Grossbritannien und den Niederlanden viel weiter fortgeschritten. Das bestätigten die befragten Fachleute einhellig und ergab sich auch aus einer breiten und in kurzer Zeit durchgeführten Bestandsaufnahme der verfügbaren Quellen.

Der Begriff «struktureller Rassismus» ist relativ neu und wird in der Schweiz kaum verstanden. Wie liesse er sich einfach und verständlich erklären?

Eine allgemein akzeptierte Definition fehlt ja. Darum schlage ich die folgende vor: Struktureller Rassismus bezeichnet jede Form von Benachteiligung aufgrund von vermeintlicher «Rasse», Ethnie, Herkunft, Religion oder sozialer Gruppe, die von einem zugrunde liegenden Herrschaftssystem gestützt wird. Man könnte hinzufügen, dass es sich um einen Mechanismus handelt, der Ungleichheiten fördert oder sie (re)produziert.

Sie sprechen von strukturellem oder systemischem Rassismus – sind die beiden Bezeichnungen austauschbar?

Die beiden Begriffe werden in der englisch- und in der französischsprachigen

Welt oft synonym gebraucht. Im deutschsprachigen Raum wird der Begriff «systemischer Rassismus» hingegen nicht verwendet. Im Englischen und im Französischen unterscheiden sich die beiden Begriffe manchmal in dem Sinne, dass sich «struktureller Rassismus» eher auf das historische Erbe bezieht, während sich «systemischer Rassismus» auf die Institutionen als Ganzes bezieht.

Können Sie aufgrund Ihrer Studie sagen, dass es in der Schweiz tatsächlich einen strukturellen Rassismus gibt?

Ja, zweifellos. Wir sprechen hier jedoch nicht von institutionalisiertem Rassismus. Es lässt sich eine Parallele zum Sexismus ziehen. Niemand kann behaupten, die Schweiz als Ganzes sei sexistisch. Aber wer könnte bestreiten, dass der Sexismus die Schweiz durchdringt? Wie der Sexismus ist auch der Rassismus grundsätzlich strukturell, da er potenziell mit sämtlichen sozialen Prozessen verbunden ist.

Warum sperrt man sich so sehr gegen den Begriff «struktureller Rassismus»?

Fällt das Adjektiv «strukturell», denken die Leute, dass es auf allen Ebenen,

Stufen und zu allen Zeiten einen rassistischen Determinismus gibt, was in der Fachliteratur niemand behauptet.

Strukturelle Ausdrucksformen von Rassismus in der Schweiz werden verharmlost.

Woher kommt der strukturelle Rassismus in der Schweiz?

Unser struktureller Rassismus besteht, seit die globalisierte Schweiz existiert und wirtschaftlich mit dem Rest der Welt verbunden ist. Zwar besass unser Land selbst keine Kolonien, es hat sich aber aktiv am Kolonialismus mit all seinen Folgen beteiligt. Es gab auch Wissenschaftler wie Louis Agassiz, deren rassistische Theorien das Denken der Menschen stark beeinflussten. Darüber hinaus hat die Schweiz eigene Formen von Rassismus entwickelt, insbesondere gegenüber Juden, Jenischen und Roma. Das gilt auch für Menschen mit Migrationshintergrund im Allgemeinen, die im Laufe der Jahrhunderte in erster Linie weitgehend als Arbeitskräfte betrachtet wurden.

Kann man in Anbetracht des kolonialen Erbes der Schweiz unseren strukturellen Rassismus mit demjenigen der ehemaligen Kolonialmächte vergleichen?

Rassismus nimmt in allen Ländern unterschiedliche Formen an, da er sich jeweils an Kontext und Gesellschaft anpasst. Das heisst auch, dass es nicht immer sinnvoll ist, beispielsweise die Schweiz und die USA zu vergleichen. Insgesamt betrachtet und abgesehen von der Art und Weise, wie Rassismus thematisiert oder benannt wird, sind Rassismus und rassistische Mechanismen überall ähnlich. Auch zu erwähnen ist vielleicht, dass die Schweiz im *Migrant Integration Policy Index (MIPEX)* regelmässig schlecht abschneidet, wenn es um die Bekämpfung von Diskriminierung geht.

Die Schweiz wird dort wegen ihrer in diesem Bereich wenig entwickelten Gesetzgebung immer wieder kritisiert.

Ist der heutige strukturelle Rassismus in der Schweiz bewusst oder gar beabsichtigt?

Zu behaupten, strukturelle Ausdrucksformen des Rassismus, wie sie etwa in der Schweiz bekannt sind, würden bewusst eingesetzt, ist falsch, aber sie werden verharmlost. Denn für viele Menschen der Mehrheitsbevölkerung stellen rassistisch bedingte Beeinträchtigungen weisse Flecken in ihren Vorstellungen von sozialen Beziehungen dar. Sicher gibt es Menschen, die rassistische Überzeugungen an den Tag legen und der Meinung sind, dass bestimmte in- oder ausländische Minderheiten keinen Platz in der Schweiz hätten. Und es stimmt, dass wir alle rassistische Reflexe haben können. Aber zu behaupten, dass es eine absichtlich/bewusst in die Prozesse des täglichen Lebens eingeschriebene rassistische Systematik gibt, wäre eine grobe Übertreibung.

In welchen Lebensbereichen drückt sich der strukturelle Rassismus in der Schweiz besonders deutlich aus?

Wenig überraschend sind die Bereiche Arbeit, Wohnen und Bildung besonders betroffen. Dabei ist es so wichtig, dass jede und jeder, um ein würdiges Leben zu führen, Geld verdienen, wohnen und sich weiterbilden können muss. Unser Hauptproblem besteht darin, dass es noch zu wenige flächendeckende Daten gibt, um diese Phänomene einzuschätzen und einzuordnen.

Wird man in Genf, Zürich oder Lugano mit demselben strukturellen Rassismus konfrontiert?

Ich stelle keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Sprachregionen fest. Unterschiede sehe ich aber bei den Debatten rund um das Thema. So hatte beispielsweise die «Black Lives

Matter»-Bewegung laut Fachleuten in der Deutschschweiz einen grösseren und nachhaltigeren Einfluss. Die Bevölkerung in der französischsprachigen Schweiz wiederum ist insgesamt jünger und ist stärker durch Migration geprägt als in anderen Regionen, was sich positiv auf das Verständnis des Phänomens auswirken kann, wie Umfragen zeigen.

Sie sagen es: Eine der Folgen von strukturellem Rassismus ist die Beeinträchtigung der «Chancengerechtigkeit» von rassifizierten Minderheiten gegenüber der Mehrheit. Welche Minderheiten gibt es in der Schweiz und welche sind am stärksten betroffen?

Unter anderem die jüdischen, muslimischen, Schwarzen, jensischen, Roma- und Sinti-Minderheiten. Die Studien geben zum jetzigen Zeitpunkt keinen Aufschluss darüber, welche Minderheiten tatsächlich am stärksten von strukturellem Rassismus betroffen sind. Hingegen steht fest, dass struktureller Rassismus wegen unterschiedlicher vorherrschender Stereotype eine Schwarze Person anders betrifft als eine jüdische.

Die am stärksten Betroffenen müssen mehr Gehör erhalten und in die Bekämpfung dieses Phänomens einbezogen werden.

Jensische und Sinti/Manouches sind in der Schweiz anerkannte Minderheiten. Sind sie heute noch Opfer von strukturellem Rassismus?

Nicht alle Beeinträchtigungen dieser Minderheit sind behoben. Als Erstes zu nennen ist die Problematik der Standplätze, von denen es immer noch zu wenige gibt, und das rassistische Profiling. Die Wunden, die die Kindswegnahmen aus den jensischen Familien im 20. Jahrhundert hinterlassen haben, sind noch nicht verheilt. Noch heute fällt es der Schweizer Gesellschaft schwer, die Mitschuld der Behörden und

der Justiz an diesem nationalen Drama anzuerkennen.

Welche Schlussfolgerungen ziehen Sie aus Ihrer Forschung?

Das Fazit ist nicht revolutionär und besteht hauptsächlich darin, dass es nicht genügend Studien gibt, weil das Thema unbequem ist und spaltet. Rassismus darf kein Tabu mehr sein. Das Thema sollte unaufgeregt und freiwillig angegangen werden. Wir empfehlen das Durchführen systematischer, transdisziplinärer Studien sowohl zu statistischen und quantitativen als auch zu qualitativen Aspekten des Rassismus. Spezielle Lehrstühle könnten eingerichtet werden, was in anderen Ländern bereits gemacht wurde. Oder warum nicht ein nationales Forschungsprogramm zum Thema Rassismus lancieren?

Wenn Sie einen Zauberstab hätten, um den strukturellen Rassismus zu beseitigen, was würden Sie tun?

Jede und jeder muss sich darüber im Klaren sein, dass Rassismus ein Problem ist, das uns alle angeht, unabhängig von der eigenen Herkunft. Rassismus ist ein Problem, das – in allen Lebensbereichen – zu anhaltendem Stress führen und die Gesundheit der Betroffenen beeinträchtigen kann. Ich würde meinen Zauberstab nehmen und mir wünschen, dass jedes Individuum der Mehrheitsgesellschaft einen Monat lang in die Haut einer rassifizierten Person schlüpft. Die Menschen würden die Erfahrung von Rassismus teilen, was die Suche nach Lösungen erleichtern dürfte.

Welche Wege gibt es, um strukturellen Rassismus zu bekämpfen?

Die am stärksten Betroffenen müssen mehr Gehör erhalten und in die Bekämpfung dieses Phänomens einbezogen werden. Davon ausgehend geht es weniger darum, sich auf die Absichten der Diskriminierenden zu konzentrieren, sondern vielmehr die Erfahrungen der

Direktbetroffenen sowie die damit verbundenen Nachteile zu berücksichtigen. Auch bestimmte Diskurse und gängige Praktiken müssten kritisch betrachtet werden.

Denise Efionayi-Mäder ist Soziologin, Projektleiterin und Vizedirektorin am Schweizerischen Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien SFM der Universität Neuchâtel. denise.efionayi@unine.ch

«Il razzismo è di per sé strutturale»

Il Forum svizzero per lo studio delle migrazioni dell'Università di Neuchâtel sta realizzando su mandato del Servizio per la lotta al razzismo uno studio sul razzismo strutturale con l'obiettivo di fare il punto sulla ricerca e sulle manifestazioni di questo fenomeno in Svizzera. Intervista a Denise Efionayi-Maeder, responsabile dello studio.

Intervista a cura di Samuel Jordan

Denise Efionayi-Maeder. Lei è a capo di uno studio collettivo e universitario sul razzismo strutturale in Svizzera. Perché questo studio e perché adesso?

Denise Efionayi-Maeder: Da un paio d'anni, il razzismo è oggetto di un dibattito più ampio. Per troppo tempo questo problema è rimasto riservato e circoscritto alle cerchie interessate. Il movimento *Black Lives Matter* l'ha riportato sotto i riflettori, in Svizzera e altrove. Il razzismo è di per sé strutturale, è quindi importante definire meglio la terminologia e fare il punto della situazione. Per il nostro studio, condotto con Leonie Mugglin, Didier Ruedin e Gianni D'Amato, abbiamo intervistato 25 specialisti attivi nella ricerca e nella prassi, e individuato oltre 300 pubblicazioni che trattano da vicino – ma più spesso da lontano – aspetti del razzismo in Svizzera.

In quest'ambito, la Svizzera è in ritardo rispetto ad altri Paesi?

Sì, la Svizzera ha accumulato un certo ritardo. La letteratura specializzata è piuttosto scarna. Altri Paesi, come la Germania, l'Austria, la Francia, la Gran Bretagna e l'Olanda, sono molto più avanti in termini di dibattito pubblico e di studi sul razzismo. È la conclusione unanime degli specialisti intervistati, e il risultato di un ampio e rapido inventario delle fonti disponibili.

L'espressione «razzismo strutturale» è relativamente recente e poco compresa in Svizzera. Come spiegarla al grande pubblico?

Poiché non c'è una definizione unanime, propongo questa: con razzismo strutturale si intende qualsiasi forma di pregiudizio basata su una presunta «razza», etnia, origine, religione o appartenenza sociale e sostenuta da un sistema di dominio soggiacente. Si potrebbe anche aggiungere che si tratta di un meccanismo che modella o (ri)produce disuguaglianze.

Razzismo strutturale e razzismo sistemico sono due espressioni intercambiabili?

Sì, nel mondo anglofono e francofono sono spesso utilizzate come sinonimi (in quello germanofono «razzismo sistemico» non è usato). Talvolta si opera una distinzione, collegando il razzismo strutturale all'eredità storica e riferendo quello sistemico alle istituzioni nel loro insieme.

Sulla base dello studio, può affermare che in Svizzera il razzismo strutturale è una realtà?

Sì, senza dubbio. Ma qui non stiamo parlando di razzismo di Stato istituzionalizzato. Si può fare un parallelo con il

sessismo. Nessuno può affermare che la Svizzera sia sessista nel suo complesso, ma chi può negare che la Svizzera sia permeata di sessismo? Come quest'ultimo, il razzismo è fondamentalmente strutturale in quanto è potenzialmente legato a tutti i processi sociali.

Perché l'espressione «razzismo strutturale» incontra tanta resistenza?

Quando le persone sentono l'aggettivo «strutturale», pensano a un determinismo razzista a tutti i livelli e in qualsiasi momento, ma nella letteratura specializzata nessuno afferma che sia così.

Da dove proviene il razzismo strutturale svizzero?

Da noi, il razzismo strutturale è presente da quando esiste la Svizzera globalizzata ed economicamente connessa al resto del mondo. Il nostro Paese non ha avuto colonie, ha però partecipato attivamente al colonialismo con tutte le sue conseguenze. Ha dato i natali a scienziati come Louis Agassiz, le cui teorie razziste hanno avuto un forte impatto sulla mentalità. La Svizzera ha inoltre sviluppato forme proprie di razzismo, in particolare nei confronti degli Ebrei, degli Jenisch, dei Rom e in generale delle persone con un retroterra migratorio, relegate nel corso dei secoli soprattutto al ruolo di forza lavoro.

Parlando di eredità coloniale, possiamo paragonare il nostro razzismo strutturale a quello delle ex potenze coloniali?

Il razzismo assume forme diverse secondo il Paese, perché si adegua ai contesti e alle società. Questo vuol dire che non è sempre pertinente paragonare, ad esempio, la Svizzera agli Stati Uniti. Ma nel complesso, a prescindere dai modi in cui è tematizzato e chiamato, il razzismo e i suoi meccanismi rimangono simili ovunque. Possiamo aggiungere che la Svizzera non si posiziona regolarmente tra i primi nella *Migrant Integration Policy Index (MIPEX)* per quanto riguarda la lotta alle discriminazioni, perché il suo dispositivo legislativo è poco sviluppato in materia.

Il razzismo strutturale svizzero attuale è consapevole o persino intenzionale?

Non si può affermare che le espressioni strutturali di razzismo come le si conoscono in Svizzera siano deliberate. Tuttavia sono minimizzate, perché i pregiudizi associati ai loro effetti costituiscono per molte persone della popolazione maggioritaria un angolo morto nella loro rappresentazione delle relazioni sociali. Certo, ci sono persone che esprimono convinzioni razziste e pensano che in Svizzera non vi sia posto per determinate minoranze autoctone o straniere. E, chiaramente, tutti noi possiamo avere reazioni razziste. Affermare però che vi sia un sistema apertamente razzista nei processi della vita quotidiana sarebbe un'esagerazione grossolana.

In quali ambiti di vita, in particolare, si esprime il razzismo strutturale in Svizzera?

Di sicuro non sorprende nessuno se cito il lavoro, l'alloggio e la formazione. Sono gli ambiti più importanti perché ognuno, per vivere dignitosamente, deve poter guadagnare, avere un alloggio e beneficiare di una formazione. Il problema principale con cui siamo confrontati è che non disponiamo ancora di sufficienti dati su larga scala per valutare e gerarchizzare questi fenomeni.

Il razzismo strutturale colpisce allo stesso modo chi abita a Ginevra, Zurigo o Lugano?

Non rilevo differenze significative tra le regioni linguistiche, noto però distinzioni a livello di dibattiti. Il movimento *Black Lives Matter* ha ad esempio avuto, secondo gli specialisti, un impatto più importante e durevole nella Svizzera tedesca. La popolazione romanda è nel complesso più giovane e conta più individui con un retroterra migratorio rispetto alle altre regioni, il che può influire positivamente sulla comprensione del fenomeno, come rivelano i sondaggi.

Lei afferma che una delle conseguenze del razzismo strutturale è il deterioramento dell'«equità di opportunità» delle minoranze razzializzate rispetto alla maggioranza. Quali sono le minoranze, in Svizzera, e quali le più toccate?

Tra le altre, si possono citare le minoranze ebraiche, musulmane, nere, Jenisch, Rom o Sinti. In questa fase, gli studi non permettono tuttavia di sapere quali sono le minoranze effettivamente più colpite dal razzismo strutturale. Si può invece affermare che il razzismo strutturale tocca in maniera diversa una persona nera rispetto a una ebrea per via dei diversi stereotipi veicolati.

Gli jenisch e i sinti/manouches sono una minoranza riconosciuta in Svizzera. Si può dire che sia tuttora vittima di razzismo strutturale?

Non tutti i pregiudizi su questa minoranza sono risolti. Innanzitutto ci sono i problemi delle aree di stazionamento, sempre insufficienti, e del profiling razziale. Le ferite causate nel corso del XX secolo con l'allontanamento dei bambini jenisch dalle loro famiglie non si sono ancora rimarginate. A tutt'oggi la società svizzera fatica a riconoscere la complicità delle autorità e del sistema giudiziario in questa tragedia nazionale.

Quali sono le conclusioni delle vostre ricerche?

Non sono rivoluzionarie e consistono principalmente nell'affermare che, siccome il tema è scomodo e divide, non ci sono abbastanza studi. Il razzismo non deve più essere un tabù, va affrontato con tranquillità e in modo mirato. Raccomandiamo lo svolgimento di studi sistematici transdisciplinari, sia per gli aspetti statistici e quantitativi del razzismo, sia per quelli qualitativi. Perché non creare cattedre specializzate, come avviene in altri Paesi? Perché non sviluppare un programma di ricerca nazionale sul razzismo?

Se disponesse di una bacchetta magica per eliminare il razzismo strutturale, che cosa farebbe?

Ognuno deve rendersi conto che il razzismo è un problema che riguarda tutti noi, a prescindere dalla nostra origine. È un problema che può diventare fonte di stress continuo in tutti gli ambiti di vita e nuocere alla salute delle persone colpite. Utilizzerei quindi la mia bacchetta magica per far sì che ogni individuo parte della maggioranza trascorra un mese nei panni di una persona razzializzata. Questo agevolerebbe la ricerca di soluzioni tra persone che condividono l'esperienza del razzismo.

Quali soluzioni intravede per lottare contro il razzismo strutturale?

Le persone più colpite devono innanzitutto avere maggiore voce in capitolo ed essere coinvolte nella lotta a questo fenomeno. L'attenzione non dovrebbe quindi essere rivolta tanto alle intenzioni degli autori della discriminazione quanto piuttosto alle esperienze dei diretti interessati e ai danni che ne derivano. Si tratta inoltre di esaminare criticamente determinati discorsi e pratiche comuni.

Denise Efionayi-Mäder è sociologa, responsabile di progetto e vicedirettrice del Forum svizzero per lo studio delle migrazioni e della popolazione (SFM) dell'Università di Neuchâtel. denise.efionayi@unine.ch

«Das Recht kann die Gesellschaft mobilisieren»

Aus Sicht des Juristen und Antidiskriminierungsexperten Tarek Naguib reichen die heutigen Regelungen nicht aus, um strukturellen Rassismus zu bekämpfen. Er ist überzeugt, dass mit der Schaffung eines umfassenden Rahmengesetzes zur Bekämpfung struktureller Diskriminierungen grundlegendere Debatten angestossen und innovativere Lösungen gefunden werden als bis anhin.

Das Interview führte Theodora Peter

Lässt sich struktureller Rassismus überhaupt mit dem Recht erfassen? Inwiefern?

Tarek Naguib: Dazu müssen wir zuerst klären, was strukturell aus rechtlicher Perspektive heisst. Im Kern geht es um Wirkungen und Effekte von Gesetzen und ihrer Anwendung, deren Ursachen nicht in erster Linie bei individuellen-konkreten Handlungen und Unterlassungen liegen, sondern in übergeordneten gesellschaftlichen Zusammenhängen zu suchen sind. Mit Blick auf das Phänomen des Rassismus geht es um rassistische Auswirkungen, die auf historisch gewachsenen Rassismen zurückzuführen sind und durch das Recht und seine Um- und Durchsetzung (mit)unterstützt werden. Dies manifestiert sich durch staatliche Praktiken und Kulturen, welche andauernd Diskriminierungen verursachen, diese mitgetragen oder sie nicht angemessen unterbinden.

Das Migrationsrecht beispielsweise spiegelt auch eine Geschichte des Rassismus wider, die sich wiederum in der Praxis der zuständigen Behörden manifestiert. Der Zugang zur Schweizer Gesellschaft wird selektiv über Aufenthaltstitel (C, B, F, S usw.) ermöglicht und behindert, wobei dies nur «scheinbar» nach Kriterien

erfolgt, die frei von Rassismus sind. Wenn wir genauer hinschauen, werden über die Setzung und Anwendung des Migrationsrechts historische wie geltungszeitliche Vorstellungen von Fremdheit und Inferiorität mittransportiert und institutionalisiert. Menschen aus Staaten der EU und bis zu einem gewissen Grad aus allen Staaten des sogenannten Globalen Nordens haben mehr Möglichkeiten, in der Schweiz ein Aufenthaltsrecht oder den Schweizer Pass und der damit verbundenen Aufenthaltssicherheit, Bewegungsfreiheit und Zugangsmöglichkeiten zu staatlichen Leistungen zu erhalten. Über Ermessensspielräume, die den Behörden sowohl bei der Erhebung von Fakten und der juristischen Beurteilung zukommen, werden auch problematische, historisch länger zurückreichende Vorstellungen von Fremdheit und begrenzter kultureller «Anpassungsfähigkeit» institutionalisiert. Zudem kann das Aufenthaltsrecht jederzeit widerrufen oder zurückgestuft werden, insbesondere bei Arbeitslosigkeit, Straffälligkeit oder Sozialhilfebezug. Auf diese Weise wird innerhalb der «fremden» Wohnbevölkerung im Zusammenwirken von sozioökonomischen und rassistischen Kriterien hierarchisiert.

Auf der anderen Seite stellt sich die Frage, welche Antwort unser Recht geben kann, um Rassismus zu verhindern, zu bekämpfen und zu sanktionieren?

Dazu gibt es bereits heute gesetzliche Bestimmungen. Ich denke beispielsweise an das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot und die Verordnung über Menschenrechts- und Antirassismuprojekte, die den Bund dazu verpflichten, Projekte zur Sensibilisierung und Prävention gegen Rassismus durchzuführen. Darüber hinaus steht das strafrechtliche Verbot der Diskriminierung und Aufruf zu Hass sowie eine Reihe von verwaltungs- und privatrechtlichen Regelungen zur Verfügung, die dazu beitragen können, dass sich Menschen gegen Rassismus zur Wehr setzen und Projekte gegen Rassismus angestossen werden. Hierzu gibt es mittlerweile genügend Übersichtsstudien.

Reichen die heutigen Regelungen aus?

Nein. In einem ersten Schritt wäre es wichtig, strukturelle Diskriminierung in einem Rahmengesetz zu definieren, damit eine breite Auseinandersetzung innerhalb des Rechtsstaates und der Gesellschaft über die Hintergründe des

Rassismus stattfinden kann. Bislang verlief der Diskurs so, Rassismus sei ein individuelles Problem und im besten Falle auf Einzelfälle von Menschen zurückzuführen. Nach wie vor wird Diskriminierung nicht als gesellschaftliches Problem und als Verantwortung politischer und operativer Entscheidungsträger/innen wahrgenommen. Das könnte sich ändern, zum Beispiel: Wenn im Rahmen eines Antidiskriminierungsgesetzes vom strukturellen Rassismus die Rede ist, müssten Polizeibehörden, Sicherheitspolitiker/innen und die Justiz ernsthaft darüber nachdenken, welche Änderungen im Polizeirecht, in der Aus- und Weiterbildung, in den Dienstanweisungen, bei der Personalrekrutierung, im Beschwerdemanagement und insbesondere im Controlling erforderlich sind.

Rassismus war nie eine präsen- te Kategorie im Schweizer Recht.

Gibt es auch Grenzen dessen, was das Recht leisten kann?

Es gibt einige, ich möchte mich hier auf die Grundlegende beschränken. Sie liegt in der Verfassungsordnung selbst, die unser Rechtssystem als Nationalstaat konzipiert. Eine nationale Rechtsordnung unterstützt die bereits beschriebene Selektion nach «Schweizer» und «Ausländern» und hierarchisiert unter diesen nach ökonomischen und kulturellen Interessen und damit auch rassistischen Vorstellungen in der Gesellschaft. Um das zu ändern, müssten wir viel grundlegender über unser Verständnis einer nationalstaatlichen Sicherheits-, Wohlstands- und Bürgerrechtspolitik nachdenken, bei der es historisch und aktuell praktisch überwiegend darum geht, das Bedürfnis nach Identität, Sicherheit und Wohlstand mittels polizei- (und jüngst wieder militärrechtlicher) Massnahmen gegen «Fremde» abzusichern. Viel effektiver für eine Politik gegen strukturellen Rassismus und grundlegende Ungleichheiten wäre es doch, das Geld in Zukunft

in eine Infrastruktur der Solidarität zu investieren, wie es die Soziologin Sarah Schilliger beschreibt. Es geht in meinen eigenen Worten und in Anlehnung an das Institut Neue Schweiz INES auch darum, eine Vorstellung zu fördern, die die Schweiz als Land des guten Lebens und der globalen Verantwortung beschreibt und zwar für alle, die hier sind und noch kommen werden. Und auch hier könnte trotz der Grenzen des Rechts ein Gesetz, welches strukturellen Rassismus – oder viel breiter strukturelle Diskriminierung – in den Mittelpunkt rückt, seinen Beitrag leisten. Ab dem Zeitpunkt der Einführung von Rechtsprogrammen nämlich werden nicht nur Rechte und Pflichten verankert und gesellschaftliche Entwicklungen nachvollzogen, sondern vielmehr innovative gesellschaftliche Diskurse gefördert und mit angestossen, die Menschen breitenwirksam im Guten mobilisieren kann. Die grundlegenden Probleme des Rassismus jenseits von uns einzelnen Individuen würden viel präsenter und bekam dadurch eine stärkere Bedeutung.

Wie wirken sich die Machtverhältnisse in einer Gesellschaft auf die Rechtssetzung und Rechtsprechung aus?

Wie bereits angedeutet, war Rassismus bisher keine präsen- te Kategorie im Schweizer Recht. Wir verfügen weder über ein Antidiskriminierungsgesetz noch ist im Bildungs-, Sozial- oder Sicherheitsrecht und anderen Rechtsgebieten von Rassismus die Rede. Insofern hat sich das in der Bundesverfassung verankerte Diskriminierungsverbot kaum auf die gelebte Geschichte des Schweizer Rechtes ausgewirkt. Die konkrete und materielle Folge davon ist, dass auch die Verwaltung und vor allem die Justiz, welche die Gesetze anwendet, keine hohe Sensibilität für das Thema aufweist. So gibt es, um nur ein Beispiel zu nennen, einzig ein paar wenige Verfahren, die den Rassismus bei Polizei- kontrollen und -gewalt thematisieren – wie erst jüngst die Fälle von Mohamed Wa Baile, Wilson A. oder Mike Ben Peter. Dabei wurde zum ersten Mal in der

Schweizer Geschichte des Polizeirechts derart offensiv die Verletzung des verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbotes eingeklagt. Was in diesen Fällen typisch ist: Die Richter/innen befassen sich gar nicht mit der eigenen Rechtsprechung zum Diskriminierungsverbot. Das heisst, die Justiz prüft nicht sauber, ob eine Diskriminierung vorliegt. Wenn der Anschein da ist, müsste gemäss allgemeiner Rechtsprechung die Polizei den vollen Gegenbeweis erbringen, dass die Kontrolle nichtdiskriminierend war. Doch der Widerstand in der Justiz, die Grundsätze des Rechts anzuwenden, bleibt gross, solange Antirassismus in der Schweizer Rechtsprechung nicht die nötige Relevanz hat. Als Rechtsdozent der ZHAW, der ich auch bin, müsste ich meinen Studierenden da die Note deutlich ungenügend erteilen, wenn sie so an Fälle herangehen würden.

Der Beseitigung struktureller Ungleichheiten sind immer auch zivilgesellschaftliche Kämpfe vorausgegangen.

Haben Sie ein weiteres Beispiel für den strukturellen Rassismus in der Justiz?

Die Spruchkörper der Gerichte und ihr Ermessensspielraum etwa spielen eine wichtige Rolle. Unter anderem am Bundesverwaltungsgericht wird die Zuteilung der Richter/innen bei Asylrekursfällen durch eine Software vorgenommen. Damit versucht man Ausgeglichenheit bei der Zusammensetzung der Gerichte zu erreichen. Zugleich gibt es die Möglichkeit, manuell einzugreifen und Anpassungen vorzunehmen, aus objektiven Gründen wie etwa die Arbeitslast der einzelnen Richter/innen. Dies kann aber auch dazu führen, dass Entscheide gar nicht, oder mehr oder weniger rassistisch ausfallen, abhängig von den jeweiligen Richtern/innen. Auch wenn jeder Richter, jede Richterin dem Gesetz verpflichtet ist, hat die Parteizugehörig-

keit massive Auswirkungen und führt zu politisierten Entscheidungen. Die Gefahr ist mit Blick auf die Schweizer Justiz auch deshalb vergleichsweise real, als Rassismus in der juristischen Aus- und Weiterbildung sowie in den rechtlichen Publikationen als Thema noch kaum präsent ist. Ein Gesetz, welches diese strukturellen Hintergründe des Rassismus thematisiert, könnte hier nicht nur die Sensibilität, sondern auch den Handlungsdruck auf die Justiz und sämtliche Institutionen des Rechtsstaats erhöhen, wirksame Instrumente und Prozesse zur Prävention rassistischer Diskriminierungen zu entwickeln.

Welche Veränderungen wären aus Ihrer Sicht auch noch nötig, um strukturellen Rassismus zu bekämpfen?

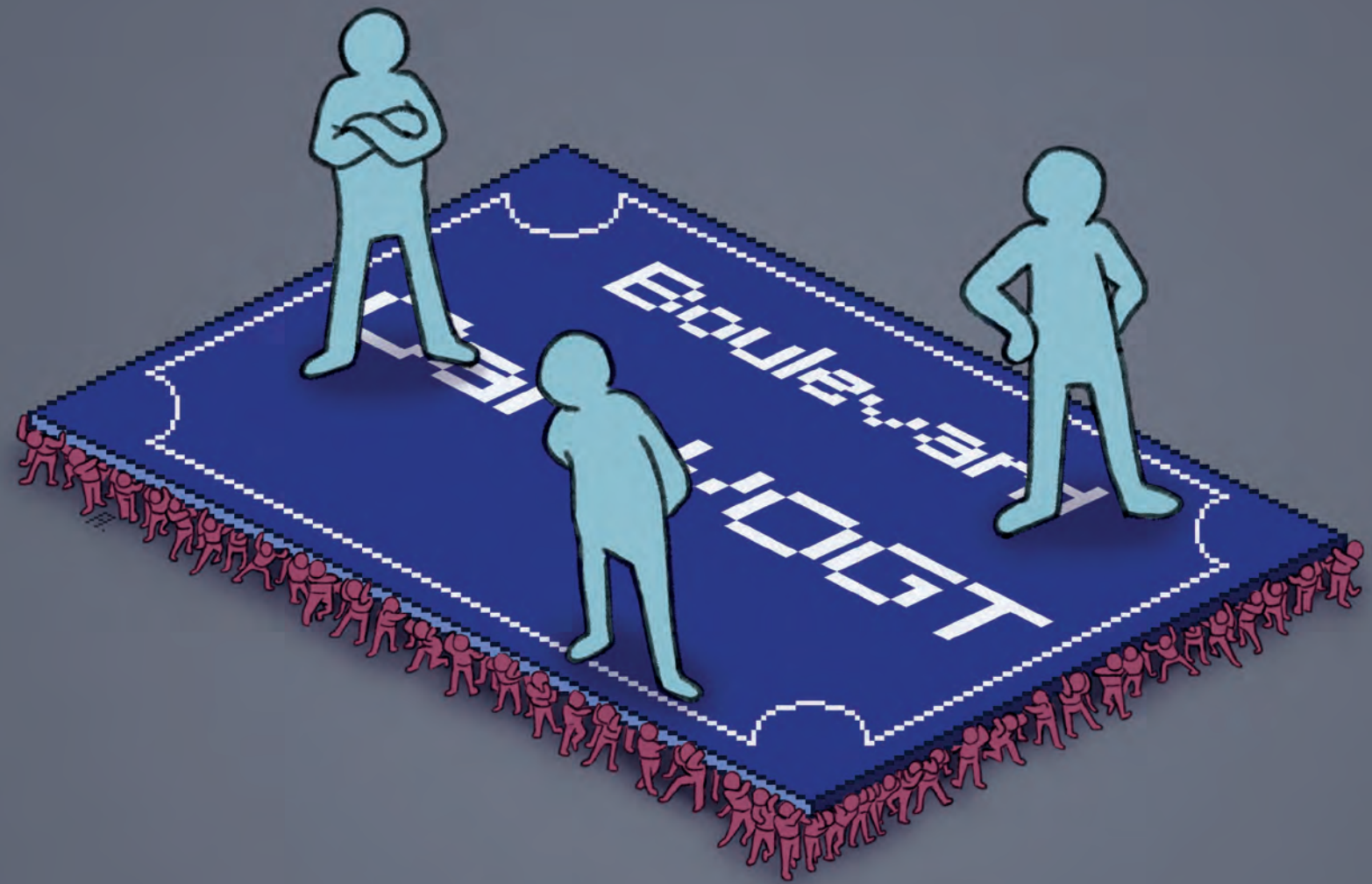
Der Beseitigung struktureller Ungleichheiten sind immer auch zivilgesellschaftliche Kämpfe vorausgegangen, das zeigte sich bei der Frauenbewegung wie nun auch im Kampf gegen Rassismus. Daraus entstehen auch Gesetze. Diese verhelfen nicht nur zu neuen Möglichkeiten, sich real gegen Unrecht zu wehren, sondern haben auch einen Effekt auf die Gesellschaft. So hatte zum Beispiel das Behindertengleichstellungsgesetz einen massiven Impact auf das behindertengerechte Bauen und damit auch auf die Sichtbarkeit von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Raum. Nicht, dass es vorher keine Vorschriften dazu gegeben hätte, aber es wurde nun expliziter. Dieser Effekt zeigt sich weltweit bei allen Gesetzen gegen Rassismus. Dort, wo ein solches Gesetz entstanden ist, gab dies immer einen massiven Impuls in die Gesellschaft, die breite Bevölkerung und die Medien. Es kommt zu mehr Rechtsverfahren, es wird mehr darüber nachgedacht.

Gibt es dazu Vorbilder in anderen Ländern?

Gute Beispiele gibt es in England, wo in den 1950-er und 1960er-Jahren der Race Relations Acts erkämpft wurden.

Durch gesetzliche Fortschritte wurden nicht nur wirksame Beschwerden ermöglicht, sondern auch Institutionen und Verwaltungen zu Sensibilisierungen verpflichtet – inklusive Monitoring und Berichterstattungspflicht. Der Equality Act 2010 führte schliesslich weitere Antidiskriminierungs-Acts zusammen. Ambivalent an gesetzgeberischen Errungenschaften ist, und das zeigt sich weltweit in gesetzgeberischen Errungenschaften gegen Diskriminierung, dass dort, wo Gesetze erkämpft wurden, es in der Folge zu Ermüdungen in der Zivilgesellschaft kam. Das ist verständlich und zugleich ist es wichtig, ab dem Inkrafttreten eines Gesetzes dieses auch mittels Beschwerden systematisch und strategisch vor den Gerichten zu mobilisieren.

*Tarek Naguib ist Jurist und wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für Sozialrecht der ZHAW School of Management and LAW.
tarek.naguib@zhaw.ch*



« Le droit peut mobiliser la société »

Le juriste et spécialiste anti-discriminations Tarek Naguib pointe l'insuffisance des réglementations actuelles pour lutter contre le racisme structurel. Une loi-cadre sur la lutte contre les discriminations structurelles permettrait selon lui d'amorcer un débat de fond sur cette problématique et favoriserait l'élaboration de solutions innovantes.

Entretien réalisé par Theodora Peter

Peut-on appréhender le racisme structurel par le droit ? Si oui, dans quelle mesure ?

Tarek Naguib : Il faut tout d'abord préciser ce que l'on entend par racisme structurel du point de vue juridique. Il s'agit fondamentalement des effets des lois et de leur application, lesquels ne relèvent pas d'actions ou d'omissions de particuliers, mais de réalités et de mécanismes sociaux. Pour ce qui concerne le phénomène du racisme, ces incidences sont à mettre au compte d'idéologies forgées au cours de l'histoire que la législation et son exécution contribuent à entretenir. Le racisme structurel se traduit par des pratiques et des cultures étatiques qui génèrent systématiquement des discriminations, les perpétuent ou ne les préviennent pas de façon appropriée.

Le droit des migrations reflète ainsi une histoire du racisme qui s'exprime à travers les pratiques des autorités compétentes. L'accès à la société suisse est autorisé ou refusé de façon sélective via les titres de séjour (C, B, F, S, etc.), qui sont censés être attribués selon des critères exempts de toute discrimination. Or si l'on y regarde de plus près, on s'aperçoit que des repré-

sentations d'un autre âge de l'altérité et de la hiérarchisation des individus sont véhiculées et institutionnalisées par le processus d'élaboration et d'application du droit des migrations. Les ressortissants des pays de l'UE et, plus globalement, des États de ce que l'on appelle le « nord global » ont ainsi plus d'options pour séjourner légalement en Suisse ou pour obtenir un passeport suisse, avec la sécurité de séjour, la liberté de mouvement et les possibilités d'accès aux prestations étatiques que cela implique. Des représentations problématiques et historiquement datées de l'Autre et de la « capacité d'adaptation » moindre de certains groupes de personnes se retrouvent également institutionnalisées du fait du pouvoir discrétionnaire des autorités, que ce soit au niveau de l'établissement des faits ou de leur qualification juridique. Le droit de séjour peut en outre être refusé ou requalifié, notamment en cas de chômage, de délinquance ou de perception de l'aide sociale. Tout cela contribue à créer, sur la base de critères socio-économiques et racistes, des hiérarchies au sein de la population résidente « étrangère ».

La question est donc de savoir quelle réponse notre législation peut apporter en matière de lutte contre le racisme,

mais aussi de prévention et de sanction des actes à caractère raciste.

La Suisse dispose d'un cadre légal visant à prévenir le racisme et à lutter contre ce phénomène. Je pense notamment à l'interdiction générale de la discrimination inscrite dans la Constitution ou à l'ordonnance sur les projets en faveur des droits de l'homme et de la lutte contre le racisme, qui oblige la Confédération à mettre en œuvre des projets de sensibilisation à la thématique du racisme. Il est également possible de s'appuyer sur la norme pénale contre la discrimination et l'incitation à la haine, et sur tout un ensemble de réglementations administratives et de droit privé pour mener des projets de lutte contre le racisme. L'efficacité de cet arsenal est confirmée par un nombre suffisant d'études.

Les réglementations actuelles sont-elles suffisantes ?

À mon sens non. Pour qu'un débat de fond sur les racines du racisme puisse avoir lieu au sein de l'État de droit et de la société, il conviendrait de définir la notion de discrimination structurelle dans une loi-cadre. Nous avons tendance à considérer le racisme comme un phénomène relevant de la sphère individuelle dont

la manifestation se limite aux agissements d'une minorité d'individus. Les discriminations continuent de ne pas être perçues comme un problème de société ni comme étant de la responsabilité des décideurs politiques et opérationnels. Cela pourrait changer. Si le racisme structurel était défini dans une loi anti-discrimination, les autorités policières, les responsables des politiques de sécurité et la justice seraient contraints d'examiner sérieusement les changements à initier au niveau de la législation sur la police, de la formation initiale et continue, des instructions de service, des procédures de recrutement, du traitement des plaintes, ainsi qu'en matière de controlling.

Y a-t-il des limites à ce que peut apporter le droit ?

Il y en a en effet quelques-unes, mais je me limiterai aux plus importantes. La première est liée à l'ordre constitutionnel sur lequel repose la conception du système juridique de notre pays. Notre ordre juridique interne entretient la distinction déjà mentionnée entre « Suisses » et « étrangers », instaurant des hiérarchies selon des intérêts économiques et culturels, et par-là même des représentations racistes. Pour changer cet état de fait, il nous faudrait porter un regard résolument critique sur notre conception politique en matière de sécurité, de promotion de la prospérité et de droits civils. Celle-ci assure – cela n'est pas nouveau – notre besoin d'identité, de sécurité et de prospérité essentiellement par la mise en place de mesures policières (et récemment militaires) contre les « étrangers ». Investir dans une infrastructure de la solidarité comme le préconise la sociologue Sarah Schilliger serait nettement plus efficace pour lutter contre le racisme structurel et les inégalités fondamentales. Selon moi et pour reprendre les propositions de l'Institut Nouvelle Suisse (INES), l'idée devrait être de promouvoir une vision de la Suisse comme un pays appliquant les principes de responsabilité générale

et où de bonnes conditions de vie sont garanties pour tous, pour les populations actuelles comme pour les populations à venir. Malgré les limites du droit, une loi établissant les caractéristiques du racisme structurel – ou plus largement des discriminations structurelles – pourrait là encore faire avancer les choses. En plus de concrétiser certains droits et devoirs, et de permettre la compréhension des évolutions sociétales, l'introduction de nouveaux cadres légaux favorise l'émergence de formes de débats et de réflexions susceptibles de mobiliser dans le bon sens la société tout entière. Cela donnerait au problème fondamental du racisme une plus grande importance et une meilleure visibilité, au-delà de la sphère individuelle.

Le racisme n'a jusque récemment pas été un sujet abordé en tant que tel dans le droit suisse.

Quel impact les rapports de force existant au sein de la société ont-ils sur la législation et la jurisprudence ?

Comme je l'ai évoqué plus haut, le racisme n'a jusque récemment pas été un sujet abordé en tant que tel dans le droit suisse : nous n'avons pas de loi anti-discrimination, et la question du racisme n'est pas abordée dans le droit de la formation, le droit social, le droit de la sécurité, ni aucun autre domaine du droit. L'interdiction générale de la discrimination telle qu'inscrite dans la Constitution fédérale n'a donc guère trouvé de prolongements dans le droit suisse. Conséquence concrète et matérielle : l'administration, mais aussi et surtout la justice, qui est chargée du respect de la législation, ne sont pas vraiment sensibilisées à cette problématique. Pour ne prendre qu'un seul exemple, les procédures mettant en lumière le racisme dans les contrôles de police ou les violences policières restent assez rares. Celles engagées dans le cadre des affaires Mohamed Wa Baile, Wilson A. ou Mike Ben

Peter ont été les premières dans l'histoire récente du droit de la police à dénoncer de façon aussi virulente la violation de l'interdiction générale de la discrimination. Ce qui est symptomatique, c'est que les juges ne se réfèrent même pas à la jurisprudence : la justice n'examine pas correctement s'il s'agit ou non d'un cas de discrimination. Lorsque le comportement de ses agents est mis en cause, la police devrait, selon la jurisprudence, être tenue d'apporter la preuve qu'il n'y a pas eu discrimination lors du contrôle. Tant que l'antiracisme n'occupera pas la place qu'il mérite dans la jurisprudence suisse, la résistance de la justice à appliquer les principes du droit demeurera grande. En tant qu'enseignant en droit à la Haute école des sciences appliquées de Zurich (ZHAW), je serais obligé de sanctionner par une note insuffisante le travail de mes étudiants s'ils venaient à aborder ainsi ce genre de cas.

Pouvez-vous nous donner un autre exemple de racisme structurel dans la justice ?

Le collège de juges et leur pouvoir discrétionnaire jouent un rôle essentiel dans les décisions. Dans un souci de répartition équilibrée, les membres du collège pour les procédures de recours du domaine de l'asile au Tribunal administratif fédéral sont désignés par un logiciel, des ajustements manuels restants possibles pour des raisons objectives, par exemple pour tenir compte de la charge de travail de certains juges. Selon la composition du collège, la décision rendue ne sera pas nécessairement la même, considérée sous l'angle de l'interdiction du racisme. Même si tout juge est tenu au respect de la loi, l'affiliation politique joue un rôle certain et conduit à des décisions politisées. Ce risque est d'autant plus réel au niveau de la justice suisse que la thématique du racisme est peu présente dans les formations juridiques initiales ou continues, ou les publications spécialisées. Une loi thématique sur les origines structurelles du racisme permettrait d'accroître non seulement la sensibilisa-

tion de la justice, mais aussi la pression exercée sur elle et toutes les institutions de l'État de droit pour développer des instruments et des processus efficaces de lutte contre les discriminations.

La suppression des inégalités structurelles a toujours été précédée de combats menés par la société civile.

Quels changements faudrait-il selon vous initier pour lutter contre le racisme structurel ?

La suppression des inégalités structurelles a toujours été précédée de combats menés par la société civile. Cela a été le cas par exemple avec la défense des droits des femmes. Ces combats ont fini par entraîner l'élaboration de lois qui, en plus de créer des possibilités de défense contre les inégalités et les injustices, ont eu des incidences au niveau de la société. La loi fédérale sur l'égalité pour les personnes handicapées a ainsi eu un impact notable sur la création d'aménagements pour les personnes en situation de handicap et sur la visibilité de ces personnes dans l'espace public. Non pas que les prescriptions aient été inexistantes auparavant, mais elles sont devenues plus explicites. Même chose dans diverses régions du monde en matière de lutte contre le racisme : là où une législation spécifique a été adoptée, des impulsions favorables s'observent au niveau de la société, de l'opinion et des médias, le nombre de procédures engagées augmente, et la problématique du racisme est davantage abordée comme un sujet.

Existe-t-il des exemples dans d'autres pays ?

Parmi les exemples positifs, nous pouvons citer celui du Royaume-Uni, où l'adoption des lois sur les relations raciales (*Race Relations Acts*) a été obtenue de haute lutte dans les années

1950-1960. Cette avancée a non seulement permis un traitement efficace des dossiers dans les tribunaux, mais aussi obligé les institutions et les administrations à examiner leurs pratiques et sensibiliser leur personnel, à mettre en place des systèmes de suivi et à rendre régulièrement compte de leurs activités. En 2010, les diverses dispositions anti-discrimination ont été réunies au sein d'une seule et même loi (*Equality Act*). Ce qui est énigmatique avec les acquis législatifs – les exemples dans le domaine de la discrimination ne manquent pas – c'est que la mobilisation de la société civile tend à s'affaiblir lorsqu'ils ont été arrachés à l'issue d'une rude bataille. Bien que ce soit compréhensible, il est essentiel d'initier systématiquement et stratégiquement des actions en justice dès que nécessaire, et ce dès l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi.

*Tarek Naguib est juriste et collaborateur scientifique au Centre de droit social de la ZHAW School of Management and LAW.
tarek.naguib@zhaw.ch*

«Il diritto può mobilitare la società»

Secondo il giurista Tarek Naguib, esperto di lotta alla discriminazione, le normative vigenti non bastano per combattere il razzismo strutturale: è convinto che una legge quadro complessiva contro tutte le discriminazioni strutturali permetterebbe di avviare dibattiti più approfonditi e di trovare soluzioni più innovative di quanto proposto finora.

Intervista a cura di Theodora Peter

Il diritto permette davvero di inquadrare il razzismo strutturale? In che misura?

Tarek Naguib: Dobbiamo innanzitutto chiarire che cosa significhi strutturale nella prospettiva del diritto. Nella sostanza si tratta di conseguenze ed effetti delle leggi e della loro applicazione, le cui cause non vanno ricercate tanto in azioni od omissioni individuali concrete, quanto in contesti sociali sovraordinati. Nel caso del razzismo, si tratta di conseguenze riconducibili a forme di razzismo consolidate nella storia e sostenute (anche) dal diritto e dalla sua attuazione e imposizione. Questo si manifesta attraverso prassi e culture di Stato che sono permanentemente causa o concausa di discriminazioni o, nel migliore dei casi, non le impediscono adeguatamente.

Il diritto della migrazione, per esempio, riflette anche la storia del razzismo che, a sua volta, si manifesta nella prassi delle autorità competenti. L'accesso alla società svizzera è reso selettivamente possibile o impossibile attraverso permessi di soggiorno (C, B, F, S ecc.) e solo «apparentemente» secondo criteri scevri da razzismo. A un'osservazione più attenta, tuttavia, constatiamo che con l'emanazione e l'applicazione del diritto della migrazione sono traspor-

tate e istituzionalizzate idee di estraneità e inferiorità appartenenti tanto al passato quanto al presente. I cittadini dell'UE e, fino a un certo punto, di tutti gli Stati del cosiddetto Nord del mondo hanno maggiori possibilità di ottenere un permesso di soggiorno o il passaporto svizzero, cioè il domicilio garantito, la libertà di movimento e l'accesso alle prestazioni statali. Attraverso i margini discrezionali delle autorità sia nell'accertamento dei fatti che nella valutazione giuridica, sono istituzionalizzate anche concezioni problematiche molto arcaiche dell'estraneità e dei limiti culturali della «capacità di adeguarsi». Inoltre, il diritto di soggiorno può essere revocato o declassato in qualsiasi momento, in particolare per disoccupazione, delinquenza o percezione di prestazioni dell'aiuto sociale. In questo modo, la popolazione residente «straniera» è gerarchizzata sulla base di un'interazione tra criteri socioeconomici e criteri razzisti.

D'altra parte, ci si chiede quali risposte possa dare il nostro diritto per impedire, combattere o sanzionare il razzismo.

In materia vigono già oggi disposizioni legali. Penso per esempio al divieto costituzionale di discriminazione e all'ordinanza sui progetti in favore dei diritti

umani e contro il razzismo, che impongono alla Confederazione di condurre progetti specifici di prevenzione e sensibilizzazione. O al divieto di discriminazione e istigazione all'odio sancito dal diritto penale e a una serie di normative di diritto amministrativo e diritto privato che possono contribuire a convincere le persone a difendersi dal razzismo o a realizzare appositi progetti. Sull'argomento ci sono oramai abbastanza studi sinottici.

Il razzismo non è mai stato una categoria del diritto svizzero

Sono sufficienti i regolamenti odierni?

No. In un primo passo sarebbe importante definire la discriminazione strutturale in una legge quadro, in modo che possa avere luogo nello Stato di diritto e nella società un'ampia e approfondita riflessione sulle fonti recondite del razzismo. Finora si è sempre parlato del razzismo come di un problema individuale, nel migliore dei casi riconducibile a pochi singoli. Ancora oggi la discriminazione continua a non essere percepita come un problema sociale e quindi nemmeno come una responsabilità dei decisori

politici od operativi. Tutto questo, però, potrebbe cambiare: per esempio se nel quadro di una legge contro la discriminazione si parlasse di razzismo strutturale, le autorità di polizia, i politici che si occupano di sicurezza e la giustizia dovrebbero riflettere seriamente sulle modifiche necessarie nel diritto di polizia, nella formazione e nella formazione continua, nelle istruzioni di servizio, nel reclutamento del personale, nella gestione dei ricorsi e, soprattutto, nel controlling.

Ci sono anche limiti a quello che si può raggiungere con il diritto?

Ce ne sono alcuni, sì. Nel contesto di quest'intervista preferirei però limitarmi a quello principale, che risiede nel nostro ordine costituzionale stesso sul quale poggia il nostro sistema giuridico come Stato nazionale. Un ordine giuridico nazionale riprende di per sé la distinzione di cui parlavo prima tra «svizzeri» e «stranieri» e li gerarchizza secondo interessi economici e culturali e quindi anche secondo le concezioni razziste diffuse nella società. Per cambiare la situazione, dovremmo riflettere in maniera molto più approfondita sulla nostra concezione di politica nazionale della sicurezza, del benessere e della cittadinanza, nella quale, in passato come oggi, si è perlopiù trattato praticamente solo di garantire il nostro bisogno di identità, sicurezza e benessere con misure di polizia (e, recentemente, di nuovo con misure militari) rivolte contro gli «stranieri». Se si vogliono combattere il razzismo e le disuguaglianze di fondo sarebbe di gran lunga più efficace investire il denaro in un'infrastruttura di solidarietà come quella descritta dalla sociologa Sarah Schilliger. Secondo me, in linea con l'Istituto Nuova Svizzera, si tratta anche di promuovere una concezione della Svizzera come Paese in cui si vive bene e in cui lo Stato assume equamente le proprie responsabilità per tutti coloro che ci vivono e verranno a viverci. E anche qui, nonostante tutti i limiti del diritto, potrebbe essere utile una legge che mettesse a fuoco il razi-

smo o, meglio ancora, la discriminazione strutturale in quanto fenomeno molto più diffuso. Con l'introduzione di programmi giuridici, infatti, non solo si radicano diritti e doveri e si comprendono sviluppi sociali, ma si promuovono e si contribuisce ad avviare discorsi sociali innovativi in grado di mobilitare sempre più persone per il bene. I problemi fondamentali del razzismo, al di là di noi singoli individui, avrebbero molta più visibilità e di conseguenza un'importanza ben maggiore.

L'eliminazione delle disuguaglianze strutturali non è mai caduta dal cielo, ma ha sempre dovuto essere conquistata

Come si riflettono i rapporti di potere sulla legislazione e la giurisprudenza di una società?

Come già accennato, il razzismo non è finora mai stato una categoria del diritto svizzero. Non abbiamo una legge contro la discriminazione né si parla di razzismo nella legislazione sull'istruzione, la socialità o la sicurezza o in altri campi del diritto. In questo senso, il divieto di discriminazione sancito dalla Costituzione federale non ha mai veramente inciso sulla storia del diritto svizzero. Conseguenza concreta e materiale di questa situazione è che anche la pubblica amministrazione e soprattutto la giustizia, che applica le leggi, non sono molto sensibili al tema. Per fare un esempio, sono molto pochi i procedimenti in cui sono tematizzati i controlli o la violenza della polizia – come è invece successo molto recentemente nei casi di Mohamed Wa Baile, Wilson A. o Mike Ben Peter, in cui, per la prima volta nella storia svizzera del diritto di polizia, è stata fatta valere con un'eccezionale determinazione la violazione del divieto costituzionale di discriminazione. Quello che è tipico, in questi casi, è che i giudici non si occupano affatto della loro giurisprudenza sul divieto di

discriminazione. Questo significa che la giustizia non esamina correttamente se vi sia discriminazione. Se sembra che ve ne sia, conformemente alla giurisprudenza generale è la polizia a dover provare il contrario. Ma nel sistema giudiziario, la resistenza ad applicare i principi del diritto sarà sempre forte finché l'antirazzismo non avrà raggiunto la necessaria rilevanza nella giurisprudenza svizzera. Nella mia qualità di docente di diritto della Scuola universitaria di scienze applicate di Zurigo (ZHAW), dovrei dare un voto nettamente insufficiente agli studenti che affrontassero i casi in questo modo.

Ha altri esempi di razzismo strutturale nella giustizia?

I collegi giudicanti dei tribunali e i loro margini di apprezzamento giocano un ruolo importante. Al Tribunale amministrativo federale, per i casi di ricorso in materia d'asilo i giudici sono per esempio assegnati da un software. In questo modo si cerca di ottenere una composizione equilibrata della corte. È comunque data la possibilità d'intervenire manualmente quando vi siano motivi obiettivi, come l'onere lavorativo dei singoli giudici. Questo può tuttavia anche comportare che le decisioni non siano per nulla razziste o lo siano più o meno in funzione della composizione del collegio. Anche se ogni singolo giudice è vincolato alla legge, l'appartenenza a un partito ha pesanti conseguenze e sfocia in decisioni politicizzate. Per la giustizia svizzera il pericolo è piuttosto concreto, anche perché nella formazione e nella formazione continua dei giuristi e nelle pubblicazioni giuridiche il razzismo è ancora un tema pressoché assente. Una legge che ne tematizzasse questi aspetti strutturali potrebbe non soltanto innalzare il livello di sensibilità, ma anche aumentare la pressione sulla giustizia e tutte le istituzioni dello Stato di diritto a sviluppare strumenti e processi efficaci di prevenzione della discriminazione razziale.

Secondo Lei, quali altri cambiamenti sarebbero necessari per combattere il razzismo strutturale?

*Tarek Naguib è giurista e collaboratore scientifico al Centro di diritto sociale della School of Management and LAW della ZHAW.
tarek.naguib@zhaw.ch*

L'eliminazione delle diseguaglianze strutturali non è mai caduta dal cielo, ma ha sempre dovuto essere conquistata. Si è visto nelle lotte del movimento femminista e si vede ora nella lotta al razzismo. Da queste lotte nascono leggi che non solo danno nuove possibilità di difendersi davvero contro l'ingiustizia, ma hanno anche un effetto sulla società. La legge sui disabili, per esempio, ha avuto un forte impatto sull'edilizia e quindi anche sulla visibilità delle persone con disabilità nello spazio pubblico. Non che prima non vi fossero prescrizioni, ma ora sono più esplicite. Questo effetto è riscontrabile in tutto il mondo per tutte le leggi contro il razzismo: dove ne sono state introdotte, vi è sempre stato un forte impulso sulla società, su larga parte della popolazione e sui media. Ci sono più procedimenti giudiziari e si riflette di più sull'argomento.

Ci sono esempi in altri Paesi?

Ci sono buoni esempi nel Regno Unito, dove negli anni 1950 e 1960 si è riusciti a fare emanare le leggi sulle relazioni razziali (Race Relations Acts). Grazie ai progressi in campo legale, non solo sono stati resi possibili ricorsi più efficaci, ma si sono anche vincolate istituzioni e amministrazioni a fare opera di sensibilizzazione – compresi il monitoraggio e l'obbligo di riferire. Nel 2010, infine, la legge sull'uguaglianza (Equality Act) ha riunito altre leggi contro la discriminazione. Le acquisizioni legislative hanno tuttavia sempre un che di ambivalente: nel caso della discriminazione, in tutto il mondo, dovunque si sia riusciti a fare emanare leggi, si è visto che la società civile ha in seguito perso slancio. Questo è comprensibile, ma è tuttavia importante che dopo la sua entrata in vigore, una legge sia utilizzata sistematicamente e strategicamente dinanzi ai tribunali, anche mediante ricorsi.

Der Rassismus im eigenen Denken

Das menschliche Denken ist anfällig für Verzerrungen. Um deren Einfluss zu verringern, muss das Vorhandensein von *Racial Biases* zuerst anerkannt werden – sowohl durch den Einzelnen wie auch durch Recht und Justiz.

Jan Christoph Bublitz

Die Psychologie legt eine unbequeme Wahrheit nahe: Der Grossteil der Menschen trägt – ohne sich dessen notwendigerweise bewusst zu sein – Vorurteile aller Art mit sich herum. Dieser Umstand lässt aktuelle Debatten um latenten Rassismus in Polizei und Justiz empirisch uninformativ erscheinen und sollte einen selbstkritischen Blick auch auf das eigene Denken motivieren. Dieser Blick ist individuell wie institutionell unangenehm, weil er auf etwas hinweist, was moralisch nicht sein soll und verfassungsrechtlich nicht sein darf: Die ungleiche stereotypische Beurteilung und Behandlung von Personen aufgrund von Gruppenzugehörigkeiten und -zuschreibungen. Das menschliche Denken ist anfällig für allerlei solche Verzerrungen, Biases genannt. Bezüglich von Gruppen finden sich Biases u.a. für gender, Alter, Attraktivität, sexuelle Orientierung, sowie der hier interessierende *racial bias* (der in der psychologischen Forschung v.a. auf Hautfarbe und Ethnizität bezogen wird). Solche Biases wirken oft unbewusst und auch in wohlmeinenden, liberalen Geistern. Die ihnen zugrundeliegenden Mechanismen zählen zur Architektur der menschlichen Kognition, ihre Inhalte sind erlernt, und sie können Denkmuster und Verhaltensweisen auch von denjenigen prägen, die

stereotypische Beurteilungen explizit ablehnen. Das reflexhafte Zurückweisen von Vorwürfen gruppenbezogener diskriminierender Behandlung läuft der ehrlichen Analyse des Problems und der Suche nach Abhilfe entgegen. Die Verringerung des Einflusses von Biases auf das Denken setzt Anerkennung der Problematik durch den Einzelnen wie für Justiz und Rechtswissenschaft voraus.

Beginnen wir mit der vermeintlich einfachen Frage: Woher weiss man eigentlich, dass man keine rassistischen Denk- oder Handlungsmuster hat, und wie können Institutionen wie Polizei und Justiz wissen, dass eben dies für die für sie handelnden Personen gilt? Der Umstand, keine bewussten Antipathien gegenüber Ausländern zu verspüren oder entsprechende Gedanken zu hegen, reicht dafür nicht aus; er berührt allein die Oberfläche des Problems. Vielmehr wäre der gesamte Bestand der eigenen Ansichten und Überzeugungen auf Gruppenzuschreibungen zu überprüfen, und zwar selbstehrlich. Hier beginnen die Unzulänglich- und Unzugänglichkeiten.

Selbstbilder sind von gesellschaftlichen Erwartungen gefärbt, zu denen Vorurteilsfreiheit insbesondere dann zählt, wenn die berufliche Rolle sie geradezu

Woher weiss man eigentlich, dass man keine rassistischen Denk- oder Handlungsmuster hat?

zwingend voraussetzt: Wer ein guter Richter sein möchte, kann sich nicht für vorurteilsbeladen halten. Allerdings weichen Selbstwahrnehmung und Realität mitunter gravierend voneinander ab: Menschen sind z.B. deutlich schlechter darin, die eigenen Denkverzerrungen als die anderer zu bemerken. Psychologen sprechen vom *bias blindspot*, der etwa dazu führt, dass sich in einer Umfrage 97 Prozent der befragten US-amerikanischen Richter für überdurchschnittlich besser darin einschätzen, ohne *racial prejudice* zu urteilen (Wistrich/Rachlinsky 2017, 106). Zum Blindspot treten weitere Fehleinschätzungen hinzu, vom confirmation bias über kognitive Dissonanzvermeidung zu ex post Rationalisierungen, die alle darauf hinweisen, dass introspektive Selbsteinschätzungen wenig aussagekräftig sind. Biases verzerren das Denken, belassen dem Denkenden aber eine Illusion der Objektivität (Sood 2013). Eine eindrückliche Lehre der psychologischen Forschung lautet, dass diejenigen, die sich von

Biases frei wähen, mit hoher Wahrscheinlichkeit von ihnen betroffen sind, und zwar auch Menschen mit hohen kognitiven Fähigkeiten. Man mag das eigene Verhalten einmal kritisch daraufhin beobachten, ob man sich alleine auf dunkler Strasse gegenüber drei *People of Color* (PoC) wirklich genauso verhält wie gegenüber drei Weissen.

Implizite Einstellungen

Aufgrund gravierender Unterschiede zwischen dem, was Menschen über sich denken oder berichten und ihrem Verhalten versucht die Psychologie, Einstellungen und Haltungen auf indirektem Weg zu messen. Diese sog. impliziten Einstellungen sind Personen vielfach nicht bewusst, weswegen auch von unbewussten Vorurteilen gesprochen wird (Greenwald/Lai 2020). Eine seit über zwanzig Jahren erforschte Methode ist der *Implicit Association Test* (IAT), der die Stärke gedanklicher Verbindungen zwischen Begriffen und Einstellungen untersucht. Die Universität Harvard macht diesen Test frei im Netz verfügbar¹. Die Teilnahme dauert nur wenige Minuten und die Ergebnisse sind beeindruckend.

Der IAT zeigt, dass die meisten Probanden Begriffe wie «Familie» eher mit «Frau» als mit «Mann», und «Waffe» eher mit «dunkler Hautfarbe» als mit «weisser Hautfarbe» verbinden. Auch werden implizite evaluative Präferenzen für Weisse gegen PoC gefunden, ebenso wie *gender* und *in-group biases* (Bevorteilung von Zugehörigen der eigenen Gruppe), Präferenzen für attraktive, gegen übergewichtige oder körperlich eingeschränkte Menschen, übrigens fast immer, wenngleich in schwächerer Form, auch unter den jeweils betroffenen Gruppen selber. Etwas verallgemeinernd lässt sich ernüchternd konstatieren, dass viele der stereotypen Einstellungen, welche die meisten Menschen explizit zurückweisen und die gesellschaftlich weitgehend geächtet sind, auf der Ebene impliziter Einstellungen eben doch gefunden werden können.

Was implizite Einstellungen genau sind und was aus ihnen folgt, ist Gegenstand andauernder Kontroversen (Gawronski, 2019) Wichtig ist der Hinweis, dass der IAT auf individueller Ebene nicht besonders aussagekräftig ist, sondern dies erst auf aggregierter Ebene wird (durch ihn lässt sich nicht etwa ein Richter als befangen ausweisen). Metaanalysen zeigen, dass die Ergebnisse des IAT echtes Verhalten in schwacher bis mittlerer Stärke vorher sagen (Kurdi et al. 2019, kritisch Oswald et al. 2013). Das genaue Ausmass ist umstritten und hängt u.a. von der Art der Handlung ab. Insbesondere bei Entscheidungen in Sekundenbruchteilen, unter erhöhter psychischer Belastung oder ohne klare Entscheidungskriterien scheinen implizite Einstellungen verhaltenswirksam werden zu können. Dies legt Ungleichbehandlungen nah in Situationen, in denen «spontane Entscheidungen» oder «Bauchgefühle» eine Rolle spielen, etwa Personenkontrollen im öffentlichen Raum, die derzeit häufiger Gegenstand gerichtlicher Überprüfung sind. Auf derlei Effekte weisen auch Studien mit anderer Methodik, neuerdings Virtual Reality, hin. Experimente zum überproportionalen Schusswaffengebrauch in den USA gegenüber PoC (shooting bias) zeigen, dass solche Entscheidungen und bereits die Wahrnehmung von der Gefährlichkeit oder Bewaffnung einer Person von stereotypen Vorstellungen verzerrt sein können (Correll et al., 2014).

Gleichwohl: implizite Einstellungen dürften nur ein Teil der Erklärung solcher Handlungen und nur ein Baustein zur Erklärung vielschichtiger und struktureller Probleme wie Rassismus darstellen. Der wichtige Beitrag der Bias-Forschung liegt im Nachweis, dass das eigene, als frei und aufgeklärt erscheinende Denken von einer Reihe sachwidriger Faktoren beeinflusst und verzerrt werden kann und wohl auch regelmässig ist. Der Bias ist die Baseline. Diese Einsicht kann eine Brücke schlagen zwischen den derzeit unversöhnlich gegenüberstehenden Perspektiven Betroffener

und Handelnder. Die Erfahrungen alltäglicher Diskriminierung Ersterer weisen Letztere mit Blick auf ihre Selbstwahrnehmung zurück. Doch implizite Einstellungen zeigen, dass es so etwas wie Rassismus ohne Rassisten geben kann. Sie zeigen auch, dass es nicht damit getan ist, einzelne Personen mit expliziten diskriminierenden Haltungen in Polizei und Justiz zu identifizieren. Das ist, um die etwas gebrauchte Metapher zu bemühen, nur die sichtbare Spitze des Eisbergs. Stereotype Haltungen finden sich im psychischen Untergrund weiter Teile der Bevölkerung.

Stereotype Haltungen finden sich im psychischen Untergrund weiter Teile der Bevölkerung.

Rechtliche Konsequenzen

Implizite Biases werfen eine Reihe rechtlicher Fragen auf, die in Deutschland der wissenschaftlichen Aufarbeitung harren. Genau zu untersuchen wäre, wo und wie sie im Recht wirksam werden können. Vor allem wohl dort, wo geschätzt und prognostiziert wird (von der Glaubhaftigkeit von Zeugen bis zur Gefahr), in Ermessens- und Wertungsspielräumen. Die Psychologie des Impliziten erzeugt in Verbindung mit dem klassischen rechtstheoretischen Problem der Unterbestimmtheit des Rechts grosses Diskriminierungspotential.

Die verfassungsrechtliche Frage, ob Ungleichbehandlungen den speziellen Diskriminierungsverboten des Art. 3 Abs. 3 des deutschen Grundgesetzes (GG) widerlaufen, wenn sie nicht bewusst entstehen, sondern auf impliziten Biases beruhen, scheint höchststrichterlich noch nicht entscheiden zu sein. Gesichert ist, dass Verstösse keine vorsätzliche Diskriminierung voraussetzen. Doch ob allein die Ursächlichkeit eines verbotenen Merkmals oder ein unbewusstes «Anknüpfen» an ein solches ausreicht, ist umstritten. Sofern Art. 3 Abs. 3 GG ein Begründungsverbot statuiert

wie einige Stimmen meinen, würden sie möglicherweise nicht erfasst, da derjenige, dem die eigenen impliziten Einstellungen introspektiv unzugänglich sind, sein Handeln nicht mit ihnen begründen wird. Das deutsche Bundesverfassungsgericht spricht von «Gründen», doch ist die Terminologie nicht in Ansehung impliziter Biases gewählt. Da es Sinn und Zweck der an den Staat adressierten Vorschrift ist, Ungleichbehandlungen wegen der Hautfarbe zu verhindern, und zwar unabhängig von den psychischen Begebenheiten der hoheitlich handelnden Personen, sollten bias-bedingte Ungleichbehandlung einen Verstoss gegen das Diskriminierungsverbot in Art. 3 Abs. 3 GG darstellen (möglicherweise als Sonderfall «verdeckter Diskriminierungen»). Die implizite Natur des Bias mag allenfalls bei anschliessenden Fragen, etwa beim Ausgleich mit kollidierendem Verfassungsrecht, Berücksichtigung finden. Ähnliches gilt für die richterliche Unparteilichkeit: Verhaltenswirksame Biases sind mit ihr regelmässig nicht zu vereinbaren.

In der Rechtspraxis sind solche impliziten Einstellungen prozessual häufig nicht beweisbar. Doch die mangelnde Beweisbarkeit sollte nicht davon abhalten, objektiv verbotene Diskriminierungen zu verhindern – immerhin ein Verfassungsgebot. Das Wesen impliziter Einstellungen sollte das Recht zu Veränderungen veranlassen. So sind etwa Aussagen über eigene Handlungsmotive besonders kritisch zu würdigen. Auch wer aufrichtig abstreitet, Personen aufgrund ihrer Hautfarbe zur Kontrolle ausgesucht zu haben, mag dies faktisch deswegen getan haben. Der «Eindruck» einer Situation kann durch implizite Einstellungen gefärbt werden. Zudem kann die Existenz impliziter Einstellungen Beweislastverschiebungen nahelegen, wie sie im Rahmen der Grundgesetznormen von der Rechtsprechung angenommen werden. Schliesslich werfen sie auch ein kritisches Licht auf die vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte aufgestellte Vermutung der richterlichen

Unparteilichkeit. Psychologische Forschung kann normative Annahmen zwar nicht entkräften, wohl aber zeigen, dass diese zur Schlechterstellung all derjenigen führen, die typischerweise durch Biases betroffen sind. Diese Benachteiligung ist rechtfertigungsbedürftig. Ganz zu schweigen vom Spannungsverhältnis zwischen dem Stand der psychologischen Forschung und der Tatsache, dass bereits der Anschein der Unparteilichkeit ausreicht, um die Besorgnis der Befangenheit zu begründen.

Eine sozialwissenschaftliche Möglichkeit zum Aufspüren von Biases ist die systematische Erhebung des Ausgangs behördlicher und gerichtlicher Entscheidungen in Verfahren mit Beteiligten mit entsprechenden Merkmalen. Biases lassen sich dann in Mustern von Entscheidungen erkennen, etwa weil bestimmte Entscheidungstypen überproportional zulasten einer Gruppe ausfallen. So lässt sich zwar keine konkrete Fehlentscheidung identifizieren, doch aber die Qualität des gesamten «Entscheidungssystems» überprüfen. Studien dieser Art legen in den USA und anderswo den Einfluss von *racial biases* und anderen psychischen Störfaktoren im Justizsystem und etwa bei Polizeikontrollen nahe und sind hierzulande anzulegen.

Der Weg zu einer gerechteren Gesellschaft führt zwangsläufig auch durch den eigenen Kopf.

Gegenmassnahmen: Debiasing

Schliesslich: Was lässt sich gegen implizite Biases tun? Trotz zahlreicher Ansätze zum Debiasing liegen kaum gesicherte Erkenntnisse über anhaltend wirksame Methoden vor (Lai et al. 2016). Vielerorts beworbene «Anti-Bias Training» sind in der Regel nicht wissenschaftlich evaluiert. Die Psychologie vermag derzeit also nicht genau anzugeben, was zu tun ist, um Biases abzuschwächen. Gleichwohl sind Biases nicht festgeschrieben, sie sind vielfach erlernt und Wandlungen

unterworfen. Debiasing ist daher grundsätzlich möglich. Vermutlich bedarf es mentaler Techniken zum Überschreiben von Intuitionen und Gefühlen sowie kontra-stereotypischen Erfahrungen. Zudem können Folgen von Biases etwa institutionell oder durch rechtliche Regelungen begrenzt werden. Es bedarf also individueller, institutioneller, materiell wie verfahrensrechtlicher Änderungen, sowie verstärkter Forschung zum Debiasing im Lichte der speziellen Bedingungen in Behörden und Justiz. Der erste Schritt zum Debiasing liegt jedenfalls in der Einsicht in die Anfälligkeit des eigenen Denkens. Nie schaden kann zudem epistemische Demut, das Hinterfragen der gefühlten eigenen Objektivität und Betroffenen zuzuhören. Die Unsichtbarkeit von Diskriminierung liegt manchmal nicht an ihrer Abwesenheit, sondern den eigenen Erkenntnisgrenzen. Das sollte in Jurastudium und Beamtenausbildung vermittelt werden.

Nach alledem: Das menschliche Denken unterliegt systematischen Verzerrungen, für die es keine quick fixes gibt. Die Psychologie legt die weite Verbreitung von Biases nahe und zeichnet ein Bild, im dem diskriminierende Haltungen und daraus folgende Handlungen keine Ausnahmen, sondern die Regel sind. Rechtliche Gebote der Unbefangenheit, Neutralität oder das nicht-Anknüpfen an Gruppenmerkmale sind nichts, was einfach vorausgesetzt werden kann, sondern wohl eher psychologische Unmöglichkeiten. Jedenfalls verliert niemand seine impliziten Einstellungen durch die Verbeamtung. Unparteilichkeit und Bias-Freiheit sind Ideale, denen sich das Recht durch psychologisch informierte Anstrengung annähern muss. Tagespolitische Debatten etwa über einen «latenten» Rassismus in der Polizei erscheinen angesichts der Bias-Forschung als uninformierte Rituale der Abwehr des Unerwünschten. Meint «latent» so viel wie «implizit» ist ein «Generalverdacht» gerechtfertigt: weite Teile der Bevölkerung haben implizit rassistische Einstellungen, die sich unter bestimmten Umständen in Den-

ken und Verhalten manifestieren. Auch wenn man sich nicht so sehen mag. Doch alle Abwehr hilft nicht: Der Weg zu einer gerechteren Gesellschaft führt zwangsläufig auch durch den eigenen Kopf.

Jan Christoph Bublitz habilitiert an der Universität Hamburg zu Fragen von Psychologie, Strafrecht und Menschenrechten. christoph.bublitz@uni-hamburg.de

Der obige Beitrag wurde im Juni 2020 erstmals auf www.verfassungsblog.de publiziert.

BIBLIOGRAFIE

Corell, Joshua et al. The Police Officer's Dilemma: A Decade of Research on Racial Bias in the Decision to Shoot (2014)

Greenwald, Anthony G. / Lai, Calvin K. Implicit Social Cognition (2020)

Kurdi, Benedek et al. Relationship between the Implicit Association Test and intergroup behavior: A meta-analysis (2019)

Lai, Calvin K. et al. Reducing implicit racial preferences: II. Intervention effectiveness across time (2016)

Oswald, Frederick L. et al. Predicting ethnic and racial discrimination: A meta-analysis of IAT criterion studies (2013)

Sood, Avani Mehta. Motivated Cognition in Legal Judgements – An Analytic Review (2013)
Wistrich, Andrew J. / Rachlinski, Jeffrey John. Implicit Bias in Judicial Decision Making How It Affects Judgment and What Judges Can Do About It (2017).

Gawronski, Bertram. "Six lessons for a cogent science of implicit bias and its criticism." Perspectives on Psychological Science 14.4 (2019): 574-595. www.journals.sagepub.com

¹ <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>

Racistes à notre insu

La pensée humaine est sujette aux distorsions. Afin de réduire l'influence de ces dernières, il importe en premier lieu de reconnaître l'existence de biais raciaux, aussi bien de la part du droit et de la justice que de chacun de nous.

Jan Christoph Bublitz

La psychologie nous enseigne une vérité qui dérange : la plupart des hommes et des femmes triment avec eux – sans en avoir nécessairement conscience – des préjugés de toute sorte. Cette circonstance fait apparaître empiriquement les débats actuels sur le « racisme latent » au sein de la police et de la justice comme mal informés et devrait motiver tout un chacun à jeter un regard auto-critique sur sa propre manière de penser. Un tel regard n'est agréable ni pour l'individu ni pour les institutions, car il pointe quelque chose qui, du point de vue moral, ne devrait pas être et qui, sous l'angle du droit constitutionnel, ne doit pas être : la propension à juger et à traiter systématiquement de manière inégale les personnes sur la base de leur appartenance ou de leur attribution à un groupe donné. La pensée humaine est sujette à toutes sortes de distorsions de ce genre, appelées biais. S'agissant des groupes, il existe des biais notamment relatifs au genre, à l'âge, au pouvoir de séduction, à l'orientation sexuelle ou encore – c'est le sujet qui nous intéresse ici – un biais racial (qui, dans la recherche en psychologie, se réfère le plus souvent à la couleur de la peau et à l'appartenance ethnique). De tels biais agissent souvent de manière inconsciente, même chez les esprits libéraux et bien intentionnés. Les

mécanismes qui les sous-tendent font partie de l'architecture de la cognition humaine, leur contenu est acquis, et ils peuvent formater les schémas de pensée et les modes de comportement même de ceux qui rejettent explicitement les jugements fondés sur des stéréotypes. Le rejet immédiat du reproche de traiter les gens de façon discriminatoire en fonction de leur appartenance à tel ou tel groupe revient à fuir une analyse honnête du problème et la recherche d'une aide pour s'en défaire. Réduire l'influence des biais sur sa propre pensée nécessite, tant pour l'individu que pour le droit et la justice, de reconnaître d'abord l'existence même de cette problématique.

Commençons par cette question, simple en apparence : d'où peut-on savoir en fait que l'on n'a pas de schéma de pensée ou d'action raciste, et comment des institutions comme la police et la justice peuvent-elles savoir que tel est vraiment le cas des personnes qui agissent pour elles ? Le fait de ne pas ressentir consciemment d'antipathie à l'égard des étrangers ou de ne pas nourrir de telles pensées ne suffit pas : cela ne fait qu'effleurer la surface du problème. Il faudrait plutôt soumettre à un examen critique l'ensemble de ses propres opinions et convictions concernant les attribu-

tions à tel ou tel groupe, et cela en étant honnête avec soi-même. Et c'est ici que commencent les impasses et les insuffisances.

D'où peut-on savoir en fait que l'on n'a pas de schéma de pensée ou d'action raciste ?

Les représentations de soi sont teintées par les attentes de la société, au nombre desquelles compte l'absence de préjugés lorsque le rôle professionnel en fait une condition sine qua non. Celui qui entend être un bon juge ne peut pas se considérer lui-même comme mû par des préjugés. Toutefois, la perception de soi diffère parfois très fortement de la réalité : les gens ont par exemple nettement plus de peine à déceler les distorsions de leurs propres pensées qu'à remarquer celles des autres. Les psychologues parlent de *bias blindspot* (tache aveugle du biais), sous l'effet duquel, par exemple, 97 % des juges américains interrogés dans le cadre d'une enquête s'estiment meilleurs que la moyenne pour rendre la justice sans préjugés raciaux (Wistrich/Rachlinsky 2017, 106). À cette tache aveugle s'ajoutent d'autres erreurs d'appréciation, du biais de confirmation

aux rationalisations ex post en passant par l'évitement des dissonances cognitives, qui toutes indiquent que les auto-évaluations introspectives n'ont guère de valeur probante. Les biais influent sur la pensée, mais laissent à l'individu qui pense une illusion d'objectivité (Sood 2013). Un des enseignements impressionnants de la recherche en psychologie est que ceux qui se targuent d'être libres de préjugés en nourrissent au contraire selon toute probabilité, même s'ils disposent d'aptitudes cognitives élevées. Il est possible de tester sa propre attitude à cet égard en observant d'un œil critique si, seul dans une rue sombre, on se comporte vraiment exactement de la même manière face à trois personnes de couleur ou à trois individus blancs de peau.

Préférences implicites

En raison des différences considérables entre ce que les gens pensent ou rapportent d'eux-mêmes et leur comportement, la psychologie tente de mesurer de manière indirecte leurs attitudes et leurs préférences. Souvent, les personnes ne sont pas conscientes de ces préférences dites implicites, raison pour laquelle on parle aussi de préjugés inconscients (Greenwald/Lai 2020). Une méthode utilisée depuis plus de vingt ans pour la recherche est le test d'association implicite (IAT), qui examine la force des liens opérés par la pensée entre les notions et les attitudes. L'Université Harvard a mis ce test en ligne en libre accès¹. Le faire ne prend que quelques minutes et les résultats sont impressionnants.

L'IAT montre que la plupart des participants associent plus facilement des termes comme « famille » à celui de « femme » qu'à celui d'« homme », et celui d'« arme » à « couleur de peau noire » qu'à « couleur de peau blanche ». On trouve aussi des préférences implicites dans l'évaluation en faveur des personnes de peau blanche et en défaveur des personnes de couleur, tout comme des biais de genre ou de groupe (favorisant les personnes qui appar-

tiennent au même groupe que soi), des préférences en faveur des personnes attrayantes plutôt qu'à celles en surpoids ou à mobilité réduite, et cela presque toujours également, bien que sous une forme atténuée, au sein des groupes concernés eux-mêmes. En généralisant quelque peu, on peut faire ce constat décevant que bon nombre des opinions stéréotypées que la plupart des gens rejettent explicitement et qui sont largement proscrites par la société peuvent néanmoins se retrouver au niveau des préférences implicites.

Les attitudes stéréotypées se trouvent dans le substrat psychique d'une large partie de la population.

Ce que les préférences implicites sont au juste et ce qui en résulte fait l'objet d'incessantes controverses (Gawronski, 2019). Ce qu'il faut savoir, c'est qu'au niveau individuel, l'IAT n'a pas particulièrement de valeur probante : il n'en acquiert que par agrégation (ainsi, il ne saurait à lui seul prouver la partialité d'un juge). Des méta-analyses montrent que les résultats de l'IAT n'ont qu'un pouvoir faible à moyen de prédiction du comportement réel (Kurdi et al. 2019 et, dans une perspective critique, Oswald et al. 2013). La proportion exacte est sujette à controverse et dépend notamment du type d'action. Pour les décisions prises instantanément, sous un stress psychique accru ou sans critères décisionnels clairs, en particulier, il semble que les préférences implicites puissent influencer sur le comportement. Cela suggère des inégalités de traitement dans des situations où les « décisions spontanées » ou l'« intuition » entrent en jeu, par exemple les contrôles d'identité dans l'espace public, qui à l'heure actuelle font relativement souvent l'objet d'un examen par les tribunaux. Des études appliquant d'autres méthodes (comme, depuis peu, la réalité virtuelle)

concluent aussi à des effets de ce type. Des expériences réalisées aux États-Unis ont montré que la police recourt plus fréquemment aux armes à l'égard des personnes noires (*shooting bias*). Ces décisions, et déjà la perception de la dangerosité d'une personne ou de la probabilité qu'elle soit armée, peuvent être biaisées par des opinions stéréotypées (Correll et al. 2014).

Les préférences implicites ne devraient toutefois expliquer que partiellement les actions de ce type et ne constituer qu'un élément parmi d'autres à même d'expliquer des problèmes structurels complexes tels que le racisme. La principale contribution de la recherche sur les biais consiste dans la preuve que notre propre pensée, pour dépourvue de préjugés et bien informée qu'elle puisse paraître, n'en est pas moins susceptible d'être influencée par toute une série de facteurs inappropriés et d'être ainsi biaisée, et qu'il est même probable qu'elle le soit régulièrement. *The bias is the baseline*. Comprendre cela permet de jeter un pont entre les perspectives respectives, aujourd'hui apparemment inconciliables, des agents et des personnes concernées. L'expérience faite par celles-ci d'une discrimination quotidienne est rejetée par ceux-là sur la base de leur perception d'eux-mêmes. Cependant, les préférences implicites montrent qu'une chose telle que le racisme peut exister même sans qu'il y ait de racistes. Elles montrent aussi qu'elles ne permettent pas d'identifier au sein de la police et de la justice des individus ayant des attitudes discriminatoires explicites. Ce n'est, pour reprendre une métaphore usée, que la pointe de l'iceberg. Les attitudes stéréotypées se trouvent dans le substrat psychique d'une large partie de la population.

Conséquences juridiques

Les biais implicites soulèvent une série de questions juridiques, dont le traitement scientifique tarde encore en Allemagne. Il conviendrait d'examiner précisément où et comment ils peuvent tirer

à conséquence sur le plan du droit. En particulier là où l'on procède à des estimations et des prévisions (de la crédibilité des témoins aux dangers présentés), où il y a des marges de manœuvre et d'appréciation. La psychologie de l'implicite produit, en relation avec le problème théorique classique de la sous-détermination du droit, un important potentiel de discrimination.

Le chemin qui conduit vers une société plus juste passe inévitablement par notre propre tête.

La question de savoir si les inégalités de traitement contreviennent aux principes spéciaux de non-discrimination inscrits à l'art. 3, al. 3, de la Constitution allemande (Grundgesetz, GG) lorsqu'elles ne se produisent pas consciemment mais procèdent de biais implicites semble ne pas encore avoir été tranchée par la cour suprême. Ce qui est sûr, c'est que les infractions ne présupposent pas une discrimination intentionnelle. Or, quant à savoir si la seule causalité d'un motif interdit ou un « lien » inconscient avec ce motif suffit, la question est controversée. Si, comme certains le pensent, l'art. 3, al. 3, GG *établit une interdiction de motiver son action par des critères de distinction donnés*, il ne s'appliquerait pas à ces infractions, car celui qui ne peut accéder par l'introspection à ses propres préférences implicites ne peut pas non plus motiver ses actes par celles-ci. La cour constitutionnelle allemande parle de « motifs », or ce choix terminologique ne prend pas en considération les biais implicites. Étant donné que le sens et la finalité de la prescription faite à l'État est de prévenir toute inégalité de traitement fondée sur la couleur de peau, et cela indépendamment des dispositions psychiques des personnes agissant au nom d'une autorité publique, les inégalités de traitement dues à des biais devraient constituer une violation du principe de non-discrimination visé à

l'art. 3, al. 3, GG (au titre, le cas échéant, de « discrimination cachée »). La nature implicite du biais peut à la rigueur être prise en considération dans les questions subséquentes, par exemple au moment de mettre en balance différentes normes constitutionnelles. Il en va de même pour ce qui est de l'impartialité du juge. Les biais agissant sur le comportement de ce dernier ne sont pas compatibles avec le principe d'impartialité.

Dans la pratique judiciaire, de telles préférences implicites ne peuvent généralement pas être prouvées par la voie procédurale. Mais ce n'est pas parce qu'il est difficile de les prouver qu'il faut renoncer à empêcher des discriminations objectivement interdites : il en va tout de même d'un principe constitutionnel. La nature des préférences implicites devrait amener des changements dans le droit. Par exemple, il importe d'apprécier de façon particulièrement critique les assertions faites sur les motifs de ses propres actions. Même quelqu'un qui nie en toute sincérité avoir pris la couleur de peau comme critère de sélection pour les contrôles d'identité qu'il a effectués peut en réalité y avoir procédé sur cette base. L'« impression » produite par une situation peut changer d'aspect en fonction des préférences implicites. De plus, l'existence de préférences implicites peut suggérer un renversement du fardeau de la preuve, comme la jurisprudence l'admet dans le cadre des normes constitutionnelles. Enfin, elle rend sujette à caution la présomption de l'impartialité du juge établie par la Cour européenne des droits de l'homme. Si la recherche en psychologie n'a pas le pouvoir d'infirmier des suppositions normatives, elle peut néanmoins montrer que celles-ci ont pour effet de défavoriser toutes les personnes typiquement touchées par les biais. Or un tel traitement défavorable doit pouvoir se justifier. Pour ne rien dire du rapport de tension entre l'état de la recherche en psychologie et le fait que l'apparence de l'impartialité suffit déjà à motiver la crainte de la partialité.

Un moyen pour les sciences sociales de

déceler les biais est de relever systématiquement l'issue des décisions prises par les tribunaux et les autorités dans les procédures où des personnes concernées présentent les caractéristiques correspondant aux critères de distinction prohibés. Les biais peuvent se manifester par des schémas décisionnels, par exemple quand des décisions d'un type donné sont prises plus souvent que la moyenne au détriment d'un groupe déterminé. Si cette méthode ne permet pas de déceler des erreurs judiciaires concrètes, elle peut néanmoins servir à contrôler la qualité de l'ensemble du « système décisionnel ». Des études de ce type réalisées aux États-Unis et ailleurs suggèrent que des biais raciaux et d'autres facteurs perturbateurs psychiques exercent une influence dans le système judiciaire, notamment sur les contrôles de police, et il serait bon d'en mener aussi dans notre pays.

Comment y remédier : déconstruire les préjugés

Cette question pour conclure : que peut-on faire contre les biais implicites ? En dépit de nombreuses approches visant à la déconstruction des préjugés (*debiasing*), il n'existe guère de connaissances validées sur des méthodes dont l'efficacité soit durable (Lai et al. 2016). Les formations proposées en maint endroit pour lutter contre les préjugés ne font généralement pas l'objet d'évaluations scientifiques. La psychologie n'est donc pas en mesure actuellement d'indiquer exactement quoi faire pour affaiblir les préjugés. Pourtant les biais ne sont pas innés, mais acquis de multiples manières et sujets aux changements. Leur déconstruction est donc fondamentalement possible. Il faut probablement des techniques mentales pour effacer et remplacer des intuitions et des impressions, de même que des expériences qui infirment les stéréotypes. De plus, les conséquences des biais peuvent être limitées, par exemple par les institutions ou par des normes juridiques. Des changements sont donc nécessaires de la part des individus et des institutions, dans le droit

matériel et dans le droit procédural, ainsi qu'une recherche plus poussée sur la déconstruction des préjugés à la lumière des conditions spéciales qui sont celles de la justice et des autorités. La première étape de cette déconstruction consiste, quoi qu'il en soit, à reconnaître que nous sommes sujets aux préférences implicites dans notre propre manière de penser. L'humilité épistémique ne peut pas faire de mal, non plus que de remettre en question l'objectivité dont on pense faire preuve et d'écouter la voix des personnes concernées. L'invisibilité de la discrimination ne tient parfois pas à son absence, mais aux limites de notre propre aptitude à la reconnaître. Cela devrait être enseigné dans les études de droit et la formation des fonctionnaires.

Il n'en reste pas moins que la pensée humaine est sujette à des biais systématiques, pour lesquels il n'existe pas de solution miracle. La psychologie suggère que les biais sont largement répandus et fait voir que les attitudes discriminatoires et les actions qui en résultent ne constituent pas des exceptions, mais la règle. Les principes juridiques de l'impartialité, de la neutralité ou du non-rattachement à des caractéristiques de groupe ne sont pas des choses que l'on peut simplement présupposer, mais sont plutôt des impossibilités psychologiques. En tout état de cause, la titularisation à un poste de la fonction publique ne fera jamais perdre à quelqu'un ses préférences implicites. L'impartialité et l'absence de préjugés sont des idéaux dont le droit doit se rapprocher par des efforts bien informés en matière de psychologie. Les débats politiques actuels sur, par exemple, le racisme « latent » qui régnerait au sein de la police semblent n'être, au vu des résultats de la recherche sur les biais, que des rituels de défense contre l'indésirable basés sur un défaut d'information. Si « latent » équivaut à « implicite », alors une « suspicion générale » se justifie : une large partie de la population a des préférences racistes implicites qui, dans certaines circonstances, se manifestent dans la pensée

et le comportement. Même si l'on préfère voir les choses autrement. Mais rien ne sert de s'en défendre : le chemin qui conduit vers une société plus juste passe inévitablement par notre propre tête.

Jan Christoph Bublitz prépare son habilitation à l'Université de Hambourg sur des questions de psychologie, de droit pénal et de droits humains. christoph.bublitz@uni-hamburg.de

L'article ci-dessus a été publié une première fois en allemand dans www.verfassungsblog.de.

BIBLIOGRAPHIE

Corell, Joshua et al. The Police Officer's Dilemma: A Decade of Research on Racial Bias in the Decision to Shoot (2014)

Greenwald, Anthony G. / Lai, Calvin K. Implicit Social Cognition (2020)

Kurdi, Benedek et al. Relationship between the Implicit Association Test and intergroup behavior: A meta-analysis (2019)

Lai, Calvin K. et al. Reducing implicit racial preferences: II. Intervention effectiveness across time (2016)

Oswald, Frederick L. et al. Predicting ethnic and racial discrimination: A meta-analysis of IAT criterion studies (2013)

Sood, Avani Mehta. Motivated Cognition in Legal Judgements – An Analytic Review (2013)

Wistrich, Andrew J. / Rachlinski, Jeffrey John. Implicit Bias in Judicial Decision Making How It Affects Judgment and What Judges Can Do About It (2017)

Gawronski, Bertram. « Six lessons for a cogent science of implicit bias and its criticism » Perspectives on Psychological Science 14.4 (2019) : 574-595. www.journals.sagepub.com

¹ <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>

Il razzismo è nella nostra testa

Il pensiero umano è soggetto a distorsioni. Per ridurre la loro influenza, occorre innanzitutto che il singolo, il diritto e la giustizia riconoscano l'esistenza dei bias razziali.

Jan Christoph Bublitz

La psicologia solleva una verità scomoda: la maggior parte delle persone racchiude in sé, senza esserne necessariamente consapevole, tutta una serie di pregiudizi. Questo fa apparire empiricamente disinformati i dibattiti in corso sul razzismo latente in seno alla polizia e alla giustizia e dovrebbe indurre a fare autocritica sul proprio modo di pensare. Quest'autocritica è spiacevole, sia per il singolo sia per le istituzioni, perché porta alla luce aspetti invisibili alla morale e vietati dalla Costituzione, ossia la disparità di giudizio e di trattamento basata sull'appartenenza e sull'attribuzione a determinati gruppi. Il pensiero umano è soggetto a una moltitudine di distorsioni di questo tipo, chiamate *bias*. In riferimento a gruppi ve ne sono ad esempio di fondate sul genere, l'età, l'avvenenza o l'orientamento sessuale. A queste si aggiungono i *bias razziali* (nella ricerca psicologica sono riferiti soprattutto al colore della pelle e all'etnia), di cui ci occupiamo qui. Simili pregiudizi agiscono spesso a livello inconscio, manifestandosi persino in spiriti benevoli e liberali. I meccanismi da cui nascono sono parte dell'architettura della cognizione umana, i loro contenuti sono appresi e possono influenzare gli schemi di pensiero e i comportamenti anche di chi rifiuta esplicitamente i giudizi stereotipati. Respingere di riflesso il

rimprovero di trattare in modo discriminatorio specifici gruppi impedisce un'analisi autentica del problema e la ricerca di soluzioni. Ridurre l'influenza dei *bias* sul pensiero presuppone che il problema sia riconosciuto dalla singola persona, dalla giustizia e dalla dottrina.

Partiamo da una domanda apparentemente semplice: come sappiamo di non avere schemi di pensiero e di comportamento razzisti e come possono le istituzioni come la polizia e la giustizia verificare questo aspetto nelle persone che agiscono in nome loro? Il fatto di non avvertire consapevolmente antipatia nei confronti degli stranieri o di non avere pensieri in questo senso non basta: si sfiora appena la superficie del problema. Occorre piuttosto analizzare – con la massima sincerità verso sé stessi – l'intera gamma dei propri punti di vista e delle convinzioni in termini di attribuzioni a gruppi. E qui iniziano le vere difficoltà.

L'immagine di sé è influenzata dalle aspettative della società. L'assenza di pregiudizi assume una valenza particolare quando è il ruolo professionale a richiederla: chi desidera diventare un buon giudice non può certo considerarsi prevenuto. Tuttavia, l'autopercezione e la realtà possono divergere profonda-

Come sappiamo di non avere schemi di pensiero e di comportamento razzisti?

mente. Le persone, infatti, notano molto meno le proprie distorsioni di pensiero rispetto a quelle degli altri. Gli psicologi parlano in questo caso di bias del punto cieco (o *bias blindspot*). In un sondaggio, questo tipo di distorsione ha ad esempio portato il 97 per cento dei giudici statunitensi interpellati ad affermare di considerarsi migliori della media nell'esprimere sentenze scevre da pregiudizi razziali (Wistrich/Rachlinsky 2017, 106). Al *bias* del punto cieco si aggiungono altri errori di valutazione: si va dal *bias* di conferma alle razionalizzazioni *ex post* passando dall'evitamento della dissonanza cognitiva – tutti errori indicanti che le autovalutazioni introspettive sono poco affidabili. I *bias* distorcono il pensiero ma lasciano al soggetto un'illusione di obiettività (Sood 2013). La ricerca psicologica insegna che coloro che si credono privi di *bias* molto probabilmente ne sono vittima, e tra loro vi sono anche persone con elevate capacità cognitive. Per valutare criticamente il proprio comportamento basta immaginare di trovarsi da soli in un vicolo buio e vedere sopraggiungere tre persone di

colore. Si reagisce davvero come se arrivassero tre bianchi?

Atteggiamenti impliciti

Considerate le sostanziali differenze tra quello che le persone pensano o riferiscono di sé e il loro comportamento, la psicologia tenta di misurare in modo indiretto gli atteggiamenti. Le persone spesso non sono consapevoli dei cosiddetti atteggiamenti impliciti, chiamati anche «pregiudizi inconsci» (Greenwald/Lai 2020). Un metodo studiato da oltre vent'anni è quello dell'*Implicit Association Test* (IAT), che esamina la forza delle associazioni mentali tra concetti e atteggiamenti. Messo gratuitamente a disposizione online dall'Università di Harvard¹, può essere compilato in pochi minuti e i risultati sono impressionanti.

Dall'IAT emerge che la maggioranza dei partecipanti, ad esempio, associa «famiglia» più a «donna» che a «uomo» e «arma» più a «pelle scura» che a «pelle bianca». Si constatano inoltre preferenze valutative implicite per i bianchi rispetto alle persone di colore, così come *bias* di genere e favoritismi intergruppo, nonché preferenze per le persone attraenti rispetto a quelle sovrappeso o con problemi fisici, tra l'altro quasi sempre, sebbene in forma attenuata, anche all'interno dei gruppi stessi. Generalizzando un po', si può affermare che numerosi atteggiamenti stereotipati esplicitamente respinti dalla maggior parte delle persone e per lo più socialmente ostracizzati sono in realtà riscontrabili sul piano degli atteggiamenti impliciti.

Che cosa siano esattamente gli atteggiamenti impliciti e quali siano le loro conseguenze è oggetto di controversie che perdurano (Gawronski, 2019). È importante tenere presente che l'IAT non è particolarmente significativo sul piano individuale; lo diventa soltanto a livello aggregato (non è possibile dichiarare prevenuto un giudice sulla base del risultato del test). Meta-analisi rivelano che gli esiti dell'IAT sono da debolmente a moderatamente predittivi del compor-

tamento effettivo (Kurdi et al. 2019, criticamente Oswald et al. 2013). La portata esatta è controversa e dipende tra l'altro dal tipo di azione. Gli atteggiamenti impliciti sembrano concretizzarsi nel comportamento soprattutto quando bisogna prendere una decisione in una frazione di secondo, in condizioni di forte stress psichico o senza criteri chiari. Questo spiegherebbe la disparità di trattamento in situazioni in cui giocano un ruolo le «decisioni spontanee» o «istintive», ad esempio durante i controlli di persone nello spazio pubblico, sovente oggetto di verifiche giudiziarie. Simili effetti sono segnalati anche da studi svolti con altri metodi, recentemente con la realtà virtuale. Esperimenti sul ricorso sproporzionato alle armi da fuoco negli USA contro le persone di colore (shooting bias) dimostrano che le idee stereotipate possono distorcere le basi decisionali e persino alterare la percezione della pericolosità di una persona o della presenza di un'arma (Correll et al., 2014).

Gli atteggiamenti stereotipati sono radicati nel sottosuolo psichico di ampie parti della popolazione.

Ciò nonostante, gli atteggiamenti impliciti costituiscono soltanto una parte della spiegazione di simili azioni e soltanto un tassello esplicativo di problemi stratificati e strutturali come il razzismo. L'importante contributo della ricerca sui *bias* risiede nella prova che il proprio pensiero, all'apparenza libero e informato, può essere influenzato e distorto da una serie di fattori soggettivi e che questo avviene regolarmente. Il riferimento è fissato dal *bias*. Questa consapevolezza può gettare un ponte tra le prospettive, oggi insanabilmente opposte, di coloro che subiscono e coloro che agiscono: i secondi respingono le esperienze di discriminazione quotidiana riportate dai primi facendo riferimento alla propria autopercezione. Eppure gli atteggiamenti impliciti provano che il «razzismo

senza razzisti» può esistere. Dimostra inoltre che la questione non si risolve identificando singole persone con atteggiamenti esplicitamente discriminatori in seno alla polizia e alla giustizia. Per esprimerlo con una metafora un po' inflazionata, quella è solo la punta dell'iceberg. Gli atteggiamenti stereotipati sono radicati nel sottosuolo psichico di ampie parti della popolazione.

Conseguenze giuridiche

I *bias* impliciti sollevano una serie di interrogativi di ordine giuridico, che in Germania sono in attesa di un'analisi scientifica: bisognerebbe sondare dove e come possono acquisire efficacia giuridica. Probabilmente soprattutto là dove si elaborano stime e previsioni (dalla credibilità dei testimoni alla pericolosità), in margini discrezionali e valutativi. La psicologia dell'implicito, unita al classico problema di diritto teorico della sottodeterminazione del diritto stesso, genera un grande potenziale di discriminazione.

Il dubbio costituzionale se le disparità di trattamento costituiscano una violazione degli speciali divieti di discriminazione di cui all'articolo 3 capoverso 3 della legge fondamentale della Repubblica federale di Germania (Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, GG – la denominazione ufficiale della Costituzione della Repubblica federale di Germania), quando non sono il frutto di pensieri consapevoli bensì di *bias* impliciti, pare non avere ancora trovato risposta nella massima autorità giudiziaria tedesca. Certo è che le violazioni non presuppongono una discriminazione intenzionale. Se la sola causalità di una caratteristica vietata o il «collegamento» inconsapevole a una tale caratteristica sia sufficiente è tuttavia controverso. Se l'articolo 3 capoverso 3 GG sancisce un divieto di giustificazione, come taluni sostengono, probabilmente esse non farebbero stato, visto che gli atteggiamenti impliciti non saranno usati come giustificazione da coloro che non vi hanno introspektivamente accesso. La Corte costituzionale federale tedesca parla di

«ragioni» (Gründen), ma la terminologia non è stata definita considerando i *bias* impliciti. Poiché il senso e lo scopo della prescrizione rivolta allo Stato è di evitare disparità di trattamento basate sul colore della pelle, a prescindere da quel che accade a livello psichico nelle persone che agiscono sotto la propria responsabilità, le disparità di trattamento dovute ai *bias* dovrebbero costituire una violazione del divieto di discriminazione sancito dall'articolo 3 capoverso 3 GG (eventualmente come caso speciale di «discriminazione occulta»). La natura implicita del *bias* può eventualmente essere presa in considerazione in questioni successive, ad esempio in sede di bilanciamento con il diritto costituzionale collidente. Un discorso simile vale per l'imparzialità del giudice, con la quale i *bias* con effetto sul comportamento sono regolarmente incompatibili.

Nella prassi giuridica, simili atteggiamenti impliciti spesso non sono dimostrabili in sede processuale. Tuttavia, questa scarsa dimostrabilità non dovrebbe impedire di evitare discriminazioni oggettivamente vietate, conformemente all'obbligo costituzionale. La natura degli atteggiamenti impliciti dovrebbe indurre il diritto a procedere alle modifiche del caso. Le dichiarazioni in merito ai motivi vanno ad esempio valutate in modo particolarmente critico. Anche chi nega sinceramente di aver scelto le persone da controllare in base al colore della pelle può in realtà averlo fatto proprio per questo motivo. L'«impressione» di una situazione può essere distorta da atteggiamenti impliciti. L'esistenza di questi ultimi può inoltre suggerire un'inversione dell'onere della prova, come ipotizzato dalla giurisprudenza nel quadro delle norme della GG. Infine, gettano una luce critica anche sulla presunzione di imparzialità dei giudici da parte della Corte europea dei diritti dell'uomo. La ricerca psicologica non può certamente invalidare assunti normativi, ma può dimostrare che portano allo svantaggio di tutti coloro che sono vittima di *bias*. Questo svantaggio necessita di una giustificazione. Per non

parlare del contrasto tra lo stato della ricerca psicologica e il fatto che già solo l'apparente imparzialità basti a motivare il timore della parzialità.

Un metodo sociologico per individuare le distorsioni consiste nel rilevare sistematicamente l'esito delle decisioni amministrative e giudiziarie in procedimenti con partecipanti aventi determinate caratteristiche. I *bias* emergono in schemi decisionali, ad esempio quando certe decisioni penalizzano in misura rilevante uno specifico gruppo. Questo non consente di individuare un errore concreto, ma permette di verificare la qualità del «sistema decisionale» nel suo complesso. Studi di questo genere condotti negli USA e altrove suggeriscono l'influenza dei *bias* razziali e di altri fattori di disturbo psichici in seno al sistema giudiziario, ad esempio anche nei controlli di polizia. Lo svolgimento di simili studi va incoraggiato anche da noi.

Una possibile contromisura: ridurre i *bias*

Che cosa si può fare contro i *bias* impliciti? Nonostante i numerosi approcci per la loro riduzione (*debiasing*), praticamente non si dispone di conoscenze certe in merito a metodi dagli effetti durevoli (Lai et al. 2016). I corsi per superare i propri *bias*, pubblicizzati da più parti, di norma non sono supportati da basi scientifiche. Al momento, la psicologia non è in grado di spiegare come attenuare i *bias*. Al contempo, questi ultimi non sono fissi, spesso sono appresi e soggetti a mutamenti. In linea di principio, il *debiasing* è dunque possibile. Probabilmente servono tecniche mentali per sovrascrivere intuizioni e sentimenti, nonché esperienze che smontino gli stereotipi. Senza contare che gli effetti dei costrutti inconsapevoli sono limitati ad esempio dalle istituzioni o da disciplinamenti giuridici. Servono quindi cambiamenti individuali, istituzionali, del diritto materiale e procedurale, nonché una maggiore ricerca sul *debiasing* alla luce delle condizioni speciali in seno alle autorità e alla giustizia. Il primo passo è, in ogni caso, la presa

di coscienza della predisposizione del proprio pensiero. L'umiltà epistemica, l'interrogarsi sulla propria effettiva obiettività e l'ascolto delle persone colpite non fanno inoltre mai male. L'invisibilità della discriminazione, a volte, non è dovuta alla sua assenza, bensì all'incapacità delle persone di riconoscerla. E questo andrebbe insegnato negli studi di legge e nella formazione dei funzionari.

La via verso una società più giusta passa giocoforza anche dalla propria testa.

Per concludere: il pensiero umano è soggetto a distorsioni sistematiche per le quali non ci sono soluzioni miracolose. La psicologia ricorda che i pregiudizi sono molto diffusi e dipinge un quadro in cui gli atteggiamenti discriminatori e le azioni che ne derivano non sono l'eccezione, bensì la regola. Gli obblighi giuridici di imparzialità, neutralità o non-collegamento a caratteristiche di un gruppo non sono qualcosa che può essere dato semplicemente per scontato, perché si tratta piuttosto di impossibilità psicologiche. Di sicuro nessuno perde i propri atteggiamenti impliciti nell'istante in cui diventa funzionario. L'imparzialità e l'assenza di *bias* sono ideali a cui il diritto deve avvicinarsi con un impegno psicologicamente informato. Alla luce della ricerca sui *bias*, i dibattiti politici quotidiani sul razzismo «latente» nella polizia, ad esempio, appaiono come rituali disinformati di difesa dall'indesiderabile. Se «latente» significa «implicito», allora un «sospetto generale» è giustificato: ampie cerchie della popolazione hanno atteggiamenti implicitamente razzisti, che in determinate circostanze si manifestano nel pensiero e nel comportamento. Anche se si preferisce vedere le cose diversamente. Inutile girarci attorno, quindi: la via verso una società più giusta passa giocoforza anche dalla propria testa.

Jan Christoph Bublitz sta acquisendo l'abilitazione alla libera docenza in questioni di psicologia, diritto penale e diritti umani all'Università di Amburgo. christoph.bublitz@uni-hamburg.de

Questo contributo è stato pubblicato per la prima volta nel giugno del 2020 sul sito www.verfassungsblog.de.

BIBLIOGRAFIA

Corell, Joshua et al. The Police Officer's Dilemma: A Decade of Research on Racial Bias in the Decision to Shoot (2014)

Greenwald, Anthony G. / Lai, Calvin K. Implicit Social Cognition (2020)

Kurdi, Benedek et al. Relationship between the Implicit Association Test and intergroup behavior: A meta-analysis (2019)

Lai, Calvin K. et al. Reducing implicit racial preferences: II. Intervention effectiveness across time (2016)

Oswald, Frederick L. et al. Predicting ethnic and racial discrimination: A meta-analysis of IAT criterion studies (2013)

Sood, Avani Mehta. Motivated Cognition in Legal Judgements – An Analytic Review (2013)

Wistrich, Andrew J. / Rachlinski, Jeffrey John. Implicit Bias in Judicial Decision Making How It Affects Judgment and What Judges Can Do About It (2017).

Gawronski, Bertram. «Six lessons for a cogent science of implicit bias and its criticism.» Perspectives on Psychological Science 14.4 (2019): 574-595. www.journals.sagepub.com

¹ <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>

Strukturellen Rassismus sichtbar machen

Die Beratungsstellen für Rassismuskritiker sind mit vielfältigen Diskriminierungserfahrungen konfrontiert. Diese sind nicht als isolierte Einzelfälle zu betrachten. Sie zeugen vielmehr von der historischen Verankerung von Rassismus in gesellschaftlichen Strukturen, welche Ungleichheiten legitimieren und reproduzieren.

Gina Vega

Rassismus ist ein mehrdimensionales Konstrukt, das sich tagtäglich, systematisch und vielschichtig im gesellschaftlichen Alltag (re-)produziert. Um ihn zu verstehen, müssen die interpersonellen, institutionellen und strukturellen Dimensionen berücksichtigt werden, anhand welcher Rassismus eingebettet ist, sich manifestiert und Normalität schafft. Diese Dimensionen sind untrennbar miteinander verknüpft und wirken wechselseitig aufeinander ein. Sie beinhalten Machtverhältnisse, welche gesellschaftliche Strukturen, Normen und Praktiken hervorbringen und Institutionen sowie Individuen beeinflussen.

Seit über zehn Jahren dokumentieren die Mitgliedstellen des Beratungsnetzes für Rassismuskritiker Meldungen und Vorfälle rassistischer Diskriminierung, welche in allen Lebensbereichen und in unterschiedlichen Kontexten auftreten. Die Vorfälle widerspiegeln die Systematik von Rassismus in der Schweiz, welche in Alltagsrassismen wie rassistischen Beschimpfungen, Herabwürdigungen, Unterstellungen sowie in strukturellem und institutionellem Rassismus in Form von Racial Profiling oder dem erschwerten Zugang zu Arbeit, Bildung, Gesundheitsversorgung und Wohnen, Ausdruck findet.

Über die Jahre hinweg verdeutlichen die Meldungen, dass sich Rassismuserfahrungen schweizweit und konstant in ihrer Form und ihren Auswirkungen wiederholen und unterschiedlichste Personengruppen betreffen. Betroffene werden rassifiziert und mit historisch gewachsenen, undifferenzierten sowie stigmatisierenden Vorstellungen von «Andersartigkeit» und «Fremdheit» konfrontiert. Diese finden sich auf individueller Ebene in Denk- und Einstellungsmustern wieder, die zu – nicht unbedingt beabsichtigten – rassistischen Handlungen führen. Auf institutioneller und struktureller Ebene wirken diese Vorstellungen und ihre homogenisierenden, hierarchisierenden und polarisierenden Narrative auf Gesetze, Wissensbestände, Routinen und Entscheidungsabläufe ein, wodurch bestimmte Menschen von vornherein benachteiligt und andere privilegiert werden.

Struktureller Rassismus ist schwer zu erkennen und benennen

Strukturelle Benachteiligung ist oft subtil und für nicht Betroffene schwer zu erkennen. Sie wird gesellschaftlich toleriert, da sie nicht im Wirkungsfeld der Absichten und Einstellungen einzelner Personen liegt, sondern institutionalisiert

Strukturelle Benachteiligung ist oft subtil und wird gesellschaftlich toleriert.

ist. So finden vorläufig aufgenommenen Personen in der Schweiz auch nach mehreren Jahren Aufenthalt nur schwer eine Arbeitsstelle oder Zugang zu Bildung; kopftuchtragende Musliminnen werden von Stellen als Lehrpersonen oder mit Kundenkontakt ausgeschlossen, weshalb sie bestimmten Berufen nicht nachgehen können; Schwarze Menschen werden systematisch, wiederholt und ohne begründeten Anlass von der Polizei, der Grenzwaache und Sicherheitsangestellten kontrolliert; Menschen mit als «fremd» wahrgenommenen Namen haben mehr Mühe zum Vorstellungsgespräch oder zur Wohnungsbesichtigung eingeladen zu werden; und ausländische und Schwarze Kinder werden in der Schule weniger gefördert und mit stereotypisierenden Vorstellungen sowohl von Lehrpersonen als auch von Mitschülerinnen und Mitschülern konfrontiert.

Das sind nur wenige Beispiele der sich wiederholenden Fälle, die an das Beratungsnetz für Rassismuskritiker heran-

getragen werden. Vor allem die rassistischen Vorfälle in den Bereichen Arbeit, Bildung, Arbeits- und Wohnungsmarkt, Verwaltung und Polizei halten sich konstant auf hohem Niveau. Sie machen aber nur die Spitze des Eisberges aus: Die Dunkelziffer ist hoch und die Mehrheit der rassistischen Vorfälle wird nicht bei einer Beratungsstelle gemeldet. Nicht nur das Erlebte löst bei den Betroffenen Gefühle von Ohnmacht und Scham aus. Strukturelle Benachteiligungen können von den Betroffenen oft nur schwer als solche benannt werden, weshalb sie seltener an eine Beratungsstelle herangebracht werden.

Unzulängliche Rechtsmittel und fehlende Reflexion

Die Möglichkeiten, sich gegen strukturellen Rassismus zu wehren, sind sehr begrenzt. Auf der einen Seite bilden die gesetzlichen Rahmenbedingungen und der mangelhafte Zugang zum Recht nur schwer überwindbare Hürden. Können gegen rassistische Diskriminierung doch einmal rechtliche Schritte eingeleitet werden, führen diese meist nicht zu Erfolg oder Genugtuung für die Betroffenen. Auf der anderen Seite werden strukturelle Diskriminierungen von den zuständigen Institutionen oft dezidiert bestritten, bestehende und vertraute Strukturen und Abläufe nicht hinterfragt und so rassistische Praktiken aufrechterhalten. So anerkennt etwa die Polizei bis heute nicht, dass Racial Profiling strukturell in der Gesamtinstitution angelegt ist und stellt Fehlverhalten konstant als Einzelfälle ab. Damit werden die Auswirkungen für die Betroffenen nicht anerkannt und ihre Lage kaum ernst genommen. Gefühle der Benachteiligung und Diskriminierung bleiben bestehen und die Frustration und Resignation der Betroffenen wächst weiter an.

Auch auf dem Wohnungsmarkt werden rassistische Entscheidungsabläufe und Grundhaltungen nicht hinterfragt. Die Problematik fasst folgendes Fallbeispiel gut zusammen: Ein Schweizer mit kosovarischer Herkunft meldet sich

Weitere Fallbeispiele

Ein junger Syrer, der in Kürze in der Schweiz die Matura abschliessen wird, möchte Medizin studieren und erfüllt die Zulassungsbedingungen. Die Universität lehnt ihn aufgrund seines Aufenthaltsstatus als vorläufig Aufgenommener (F-Ausweis) ab.

Eine Schwarze Schweizerin, die Kopftuch trägt, fährt täglich mit dem Zug zu ihrer Arbeit. Sie wird in dieser Zeit jeweils mindestens einmal pro Woche als Einzige im Zugwagen systematisch von der Grenzwaache ohne jegliche Gründe kontrolliert. Diese Situation belastet sie so stark, dass sie fortan einen Regionalzug nimmt, in dem weniger kontrolliert wird.

Eine Frau bewirbt sich auf eine Stelle, bei der sie gute Chancen hat, diese zu erhalten. Als die Firma erfährt, dass sie ein Kopftuch trägt, erhält sie eine Absage. Aus Befürchtung, Aufträge zu verlieren, könne die Firma keine Personen mit einem Kopftuch einsetzen.

nach Aufschaltung eines Wohnungsinserates für eine Besichtigung an. Er bekommt von der Wohnungsvermittlung eine Absage mit der Begründung, dass es bereits genügend interessierte für die Wohnung gab. Seine Freundin wie später auch sein Schwager – mit einem als typisch schweizerisch verstandenen Nachnamen – meldeten sich daraufhin ebenso für eine Besichtigung an. Sie erhalten innert weniger Tage eine Einladung für eine Besichtigung. Nachdem der Betroffene mit Hilfe einer Beratungsstelle die Verwaltung zu einer Stellungnahme auffordert, erklärt diese, dass keine rassistischen Motive, sondern ein Missverständnis vorliege. Irritiert und frustriert bricht der Betroffene den Kontakt mit der Verwaltung ab.

Die Polizei anerkennt bis heute nicht, dass Racial Profiling strukturell in der Gesamtinstitution angelegt ist.

Weitere ähnliche Meldungen veranschaulichen, dass dies keine individuelle, sondern eine kollektiv geteilte Erfahrung ist, die sich inzwischen auch mit Zahlen

belegen lässt – wie etwa eine Studie des Bundesamts für Wohnungswesen im Jahr 2019 verdeutlichte.

Anerkennung des Problems

Für die Betroffene sind die Folgen von strukturellem Rassismus gravierend, da er in mehrere Lebensbereiche zugleich eingreift und sich systembedingt wiederholt. Zudem bestehen über Generationen hinweg kaum Möglichkeiten, sich der Wirkung rassistischer Strukturen zu entziehen. Dies wirkt sich negativ auf die Lebensqualität aus: Neben dem durch Diskriminierung verursachten Stress und der psychischen und physischen Belastung, sind strukturelle Benachteiligungen oft auch mit finanziellen und sozialen Konsequenzen verbunden und richten langfristigen Schaden aus.

In der Schweiz bildet sich nach und nach ein Bewusstsein für Rassismus. Es besteht jedoch immer noch kein gesamtgesellschaftlicher Konsens darüber, dass die Ursachen von Rassismus eng mit den Werten, Normen und Praktiken innerhalb gesellschaftlicher Strukturen und Institutionen verwoben sind – und über das Handeln einzelner Personen hinausgehen. Vor allem die Politik und die Entscheidungsträgerinnen und -träger in Institutionen und Organisatio-

nen müssen ihre Haltung gegenüber der Bekämpfung von Diskriminierung ernsthaft prüfen und Rassismus als strukturelles, institutionelles und gesamtgesellschaftliches Problem anerkennen, behandeln und Massnahmen ergreifen, um dagegen vorzugehen.

Das Beratungsnetz für Rassismuspfer widmet sich weiterhin aufmerksam dem Monitoring von Fällen, bei welchen eine rassistische Diskriminierung oder ein rassistisches Motiv vorliegen oder nicht ausgeschlossen werden können. Das Netzwerk ist bestrebt, versteckte Fälle struktureller Diskriminierung anhand einer anschaulichen Datenlage besser zu verstehen und sichtbar zu machen – insbesondere auch, um die Gesamtgesellschaft zu sensibilisieren. Es darf nicht vergessen gehen, dass wir alle die Verantwortung dafür tragen, die vorherrschenden Normen, Abläufe und Routinen zu hinterfragen, einen kritischen Blick auf deren Konsequenzen für die dadurch benachteiligten Menschen zu werfen und Rassismus in all seinen Dimensionen aufzubrechen.

*Gina Vega ist Leiterin der Fachstelle Diskriminierung und Rassismus und Beratungsnetz für Rassismuspfer, humanrights.ch.
gina.vega@humanrights.ch*

BIBLIOGRAFIE

Auer, Daniel; Lacroix, Julie; Ruedin, Didier;
Zschirnt, Eva: Ethnische Diskriminierung auf dem Schweizer Wohnungsmarkt – Bericht an das Bundesamt für Wohnungswesen (BWO), Februar 2019

Kelly, Natascha A.: Rassismus – Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen!, Atrium Verlag, 2021, Zürich

Beratungsnetz für Rassismuspfer, humanrights.ch und Eidg. Kommission gegen Rassismus (EKR): Rassismuspferfälle aus der Beratungsarbeit 2019, 2020 und 2021. Bericht zu rassistischer Diskriminierung in der Schweiz auf der Grundlage des Dokumentations-Systems Rassismus DoSyRa, 2019, 2020 und 2021, Bern.



Améliorer la visibilité du racisme structurel

Les incidents racistes portés à la connaissance des centres de conseil pour les victimes du racisme reflètent des situations de discrimination extrêmement diversifiées. Ces cas ne doivent pas être considérés comme marginaux. Ils témoignent d'un enracinement historique du racisme dans les structures sociales, qui légitiment et perpétuent les inégalités de traitement.

Gina Vega

Le racisme est un phénomène pluri-dimensionnel qui se (re)produit quotidiennement et systématiquement, à tous les niveaux de la vie sociale. Pour l'appréhender, il faut prendre en compte les dimensions interpersonnelles, institutionnelles et structurelles dans lesquelles il s'inscrit et par lesquelles il se manifeste, créant une situation de « normalité ». Indissociables et interdépendantes, ces dimensions intègrent des rapports de force qui traversent les structures, les normes et les pratiques sociales, avec un impact sur les agissements des institutions et des individus.

Le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme recueille depuis plus de dix ans les signalements de discrimination raciale. Observés dans tous les domaines et tous les contextes, les incidents rapportés reflètent la systématique du racisme en Suisse, que ce soit dans la vie de tous les jours, où il prend la forme d'injures, de propos avilissants et de sous-entendus, ou sur les plans structurel et institutionnel, avec des manifestations telles que le profilage racial ou des obstacles dans l'accès à l'emploi, à l'éducation, à la santé et au logement.

Année après année, ces signalements montrent que le racisme est un fléau qui n'épargne aucune région de Suisse, touchant différents groupes de population, et font apparaître une constance dans les formes revêtues et les effets produits. Les personnes concernées sont confrontées à des situations de racisation et à la stigmatisation généralisée de l'« altérité » fondée sur certaines idéologies forgées au cours de l'histoire. Sur le plan individuel, ces représentations du monde sont ancrées dans des schémas de pensée qui génèrent – de façon consciente ou inconsciente – des actes à caractère raciste. Sur les plans institutionnel et structurel, la polarisation, les généralisations et la hiérarchisation des groupes et des individus qu'elles génèrent ont un impact sur l'application de la législation, les bases de connaissances, les tâches routinières et les processus décisionnels. C'est ainsi que certaines personnes se retrouvent de facto défavorisées, et d'autres privilégiées.

Difficulté à identifier et nommer le racisme structurel

Souvent insidieuse, la discrimination structurelle est difficile à identifier pour les personnes qui n'en sont pas victimes. Comme elle ne relève pas d'une

Souvent insidieuse, la discrimination structurelle tend à être tolérée socialement.

intention personnelle, mais se déploie à l'échelle des institutions, elle tend à être tolérée socialement. Cela explique par exemple les difficultés rencontrées par les personnes admises à titre provisoire pour trouver un emploi ou accéder à des offres de formation, même après plusieurs années de séjour en Suisse. Le cas des femmes musulmanes portant le voile qui sont exclues des postes d'enseignement ou impliquant un contact avec la clientèle, ce qui les empêche de facto d'exercer certaines professions, est également caractéristique. Parmi les autres exemples de discrimination institutionnelle, on peut citer les contrôles systématiques et non motivés de personnes noires par les policiers, les gardes-frontières et le personnel d'entreprises de sécurité, les difficultés des personnes ayant un nom à consonance « étrangère » à décrocher un entretien d'embauche ou un rendez-vous pour la visite d'un logement, ou encore le fait que les enfants noirs ou d'origine étrangère soient moins encouragés dans leur progression scolaire et confrontés à une

attitude stéréotypante du corps enseignant et de leurs camarades.

Ces exemples ne représentent qu'une faible part des cas rapportés aux centres de conseil pour les personnes victimes du racisme. Les domaines les plus touchés par la discrimination raciale demeurent ceux du travail, de la formation, du logement, de l'administration et de la police. Il ne s'agit toutefois là que de la pointe de l'iceberg. La majorité des situations vécues ne sont en effet pas portées à la connaissance des centres de conseil, soit parce que le sentiment d'impuissance et de honte généré chez les personnes concernées est trop grand, soit parce qu'elles peinent à identifier comme telles les discriminations structurelles dont elles sont l'objet.

Des moyens juridiques insuffisants et une réflexion qui reste à initier

Les possibilités de se défendre contre le racisme structurel sont très limitées. D'une part, les conditions-cadres légales et l'accès insuffisant à la justice constituent des obstacles majeurs pour les personnes subissant le racisme. De plus, lorsque la victime parvient malgré tout à engager une procédure juridique pour dénoncer la discrimination structurelle, elle n'obtient pas toujours gain de cause ou réparation du tort moral causé. D'autre part, les institutions tendent souvent à contester résolument l'existence de discriminations structurelles et sont peu enclines à remettre en cause les structures et procédures établies, ce qui contribue à faire perdurer les pratiques racistes. Les services de police ne reconnaissent ainsi toujours pas que le profilage racial est structurellement ancré à tous les niveaux de l'institution, considérant ces comportements discriminatoires comme marginaux. Les situations vécues n'étant pas prises au sérieux, les effets préjudiciables pour les personnes concernées ne sont pas reconnus : les sentiments d'inégalité de traitement et de discrimination persistent, ce qui accroît la frustration et la résignation.

Autres exemples de cas

Un jeune Syrien en passe d'obtenir son certificat de maturité souhaite faire des études de médecine, cursus pour lequel il remplit pleinement les conditions d'admission. L'université refuse son inscription en raison de son statut de séjour (permis F, admission provisoire).

Une Suissesse noire portant le voile se rend à son travail tous les jours en train. Au moins une fois par semaine, elle est systématiquement la seule personne du compartiment à être contrôlée par les gardes-frontières sans motif apparent. Cette situation est tellement intolérable qu'elle décide de ne plus voyager qu'en train régional, où les contrôles sont moins fréquents.

Une femme postule à un emploi qu'elle a de bonnes chances d'obtenir. Lorsque l'employeur apprend qu'elle porte le voile, sa candidature est rejetée au motif que cela risquerait de faire perdre des mandats à l'entreprise.

Sur le marché du logement également, les processus décisionnels et les comportements ne sont pas remis en question. Le cas suivant l'illustre parfaitement : ayant vu une annonce pour un appartement, un citoyen suisse d'origine kosovare contacte la régie immobilière pour prendre rendez-vous pour une visite. On lui indique que ce n'est pas possible, car un nombre suffisant de

des vécus largement partagés. Une situation que les résultats de l'étude réalisée par l'Office fédéral du logement en 2019 viennent étayer.

Reconnaissance du problème

Le racisme structurel touchant à plusieurs domaines de la vie et étant inscrit dans des pratiques de discrimination systématique, il a de lourdes conséquences pour les personnes qui le subissent. Il tend par ailleurs à entamer l'image de soi de plusieurs générations, qui ont intériorisé les stéréotypes humiliants. Ces aspects ont un impact négatif sur la qualité de vie des personnes concernées : au stress occasionné par la discrimination et aux atteintes psychiques et physiques s'ajoutent des conséquences sociales et financières à long terme.

Si une prise de conscience globale du racisme s'opère progressivement en Suisse, il n'existe toujours pas de consensus sur le fait qu'il trouve son origine dans les valeurs, les règles et les pratiques établies dans les institutions et les structures sociales, et qu'on ne saurait le réduire au comportement de quelques individus isolés. Ce sont avant tout les politiques et les décisionnaires au sein des institutions et des organisations qui doivent examiner les efforts

Les possibilités de se défendre contre le racisme structurel sont très limitées.

personnes se sont déjà manifestées. Sa partenaire et son beau-frère, qui portent un nom typiquement suisse, contactent à leur tour l'administration et se voient proposer un rendez-vous quelques jours plus tard. Sur recommandation d'un centre de conseil, l'homme demande des explications à la régie immobilière : on lui répond qu'il s'agit d'un malentendu, que le refus de rendez-vous n'est en aucun cas imputable à des préjugés racistes. Désabusé, l'homme rompt tout contact avec cette régie.

D'autres signalements montrent que ces cas sont loin d'être isolés, mais reflètent

déployés pour lutter contre la discrimination, reconnaître que le racisme est un problème structurel et institutionnel qui touche toutes les sphères de la société et initier les mesures adéquates pour le combattre.

Le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme publie depuis plusieurs années une analyse des incidents racistes qui ont été portés à sa connaissance. Les cas recensés englobent à la fois ceux qui relèvent effectivement de la discrimination raciale et ceux pour lesquels la motivation raciste ne peut être totalement exclue. L'objectif de ce monitoring est de mieux comprendre les formes cachées de discrimination structurelle sur la base de données parlantes, et d'améliorer leur visibilité pour sensibiliser la société à cette problématique. Il appartient à chacun et chacune d'entre nous de remettre en cause les règles, les procédures et les habitudes établies, de porter un regard critique sur les conséquences pour les victimes de discrimination, et de briser le racisme dans toutes ses dimensions.

*Gina Vega est responsable de l'antenne
Discrimination et racisme, ainsi que du Réseau
des centres de conseil pour les victimes du
racisme auprès de humanrights.ch.
gina.vega@humanrights.ch*

BIBLIOGRAPHIE

Auer Daniel, Lacroix Julie, Ruedin Didier,
Zschirnt Eva, Discrimination ethnique sur le
marché suisse du logement, rapport de l'Office
fédéral du logement (OFL), février 2019

Kelly Natascha A., Rassismus – Strukturelle
Probleme brauchen strukturelle Lösungen!,
Atrium Verlag, 2021, Zurich

Réseau de centres de conseil pour les victimes
du racisme, humanrights.ch et Commission
fédérale contre le racisme (CFR), Incidents
racistes recensés par les centres de conseils
en 2019, 2020 et 2021, rapport sur la discrimi-
nation raciale en Suisse établi sur la base des
données du système de documentation et de
monitorage du racisme DoSyRa, 2019, 2020 et
2021, Berne.

Rendere visibile il razzismo strutturale

Le diverse esperienze di discriminazione segnalate ai consultori per le vittime del razzismo non vanno considerate come casi isolati, ma piuttosto come prova del radicamento storico del razzismo nelle strutture sociali che legittimano e riproducono le disuguaglianze.

Gina Vega

Il razzismo è un costrutto multidimensionale, che si (ri)presenta giorno dopo giorno, sistematicamente e a più livelli nella vita quotidiana della società. Per comprenderlo, bisogna considerare le dimensioni interpersonali, istituzionali e strutturali attraverso le quali attecchisce, si palesa e diventa «normale». Queste dimensioni s'intrecciano e interagiscono tra loro. Includono rapporti di potere che creano strutture, norme e pratiche sociali e che influenzano le istituzioni e gli individui.

Da oltre un decennio, i consultori membri della Rete di consulenza per le vittime del razzismo documentano le segnalazioni di discriminazione razziale che si verificano in tutti gli ambiti della vita e in diversi contesti. Gli episodi riflettono la natura sistematica del razzismo in Svizzera che, nella quotidianità, si esprime in atti quali ingiurie, umiliazioni e illazioni di stampo razzista, nonché nel razzismo strutturale e istituzionale che si manifesta sotto forma di profiling razziale o di difficoltà nell'accesso al lavoro, alla formazione, all'assistenza sanitaria e all'alloggio.

Nel corso degli anni, le segnalazioni mostrano che le esperienze di razzismo si ripetono in tutto il Paese, in modo costante nella forma e negli effetti, e riguardano diversi gruppi di persone. Le vittime

vengono razzializzate e associate a idee di «alterità» ed «estraneità» consolidate nel corso della storia, indifferenziate e stigmatizzanti. Queste idee si ritrovano a livello individuale nei modelli di pensiero e di atteggiamento che portano ad atti razzisti non necessariamente intenzionali. A livello istituzionale e strutturale, tali idee e le loro narrazioni generalizzanti, gerarchizzanti e polarizzanti influenzano le leggi, le conoscenze, le routine e i processi decisionali, il che porta alcune persone ad essere svantaggiate e altre privilegiate a priori.

Il razzismo strutturale: difficile da identificare e da designare come tale

Lo svantaggio strutturale è spesso sottile e difficile da identificare per chi non ne è vittima. È socialmente tollerato perché non rientra nel campo d'azione delle intenzioni e degli atteggiamenti del singolo individuo ma è istituzionalizzato. Per esempio, anche dopo diversi anni di soggiorno in Svizzera, le persone ammesse provvisoriamente nel nostro Paese incontrano non poche difficoltà a trovare un lavoro o ad accedere alla formazione. Le donne musulmane che indossano il velo sono escluse dall'insegnamento o dai posti di lavoro che prevedono il contatto con la clientela, per cui deter-

Lo svantaggio strutturale è spesso sottile e socialmente tollerato.

minate professioni sono loro precluse. Le persone nere vengono ripetutamente e sistematicamente sottoposte a controlli effettuati senza un valido motivo dalle forze di polizia, dalle guardie di confine e da agenti di sicurezza. Le persone con un cognome percepito come «straniero» più difficilmente vengono invitate a sostenere un colloquio di lavoro o a visitare un appartamento. E a scuola, i bambini stranieri o neri ricevono meno sostegno e devono fare i conti più spesso con le idee stereotipate di docenti e compagni.

Questi sono solo alcuni degli esempi di casi ripetutamente sottoposti all'attenzione della Rete di consulenza per le vittime di razzismo. Soprattutto gli episodi di razzismo sul posto di lavoro, nella formazione, nel mercato del lavoro e dell'alloggio, nell'amministrazione e nella polizia si mantengono a livelli elevati. Eppure rappresentano solo la punta dell'iceberg: il numero di casi sommersi è notevole e la maggior parte degli episodi di razzismo non viene segnalata a un consultorio. Le vittime

non solo provano un senso di impotenza e vergogna per quanto hanno vissuto, ma spesso hanno anche difficoltà a identificare e designare come tali gli svantaggi strutturali subiti, motivo per cui si rivolgono più raramente a un consultorio.

Rimedi giuridici inadeguati e assenza di una riflessione

Le possibilità di difendersi dal razzismo strutturale sono molto limitate. Da un lato, le condizioni quadro legali e l'insufficiente accesso alla giustizia costituiscono ostacoli difficili da superare, e anche quando è possibile intentare una causa per discriminazione razziale, solitamente l'azione legale non va a buon fine o non porta a una riparazione morale della vittima. Dall'altro, spesso le discriminazioni strutturali sono fermamente contestate dalle istituzioni competenti, le strutture e i processi collaudati non vengono messi in discussione e così le pratiche razziste perdurano. Per esempio, ancora oggi la polizia non ammette che il profiling razziale è strutturalmente radicato nell'intera istituzione e quasi sempre liquida i comportamenti scorretti come casi isolati. In questo modo, il torto arrecato alle persone interessate non viene riconosciuto e la situazione quasi mai presa sul serio. Nelle vittime, la sensazione di essere svantaggiate e discriminate persiste e il senso di frustrazione e rassegnazione si accentua.

Ancora oggi la polizia non ammette che il profiling razziale è strutturalmente radicato nell'intera istituzione.

Anche sul mercato dell'alloggio i processi decisionali e gli atteggiamenti fondamentali di stampo razzista non vengono messi in discussione. Il problema è ben riassunto nel seguente caso di studio: un cittadino svizzero di origine kosovara chiede di poter visitare l'appartamento di cui ha letto l'annuncio. L'agenzia immobiliare gli risponde negativamente

Altri casi di studio

Un giovane siriano che sta per ottenere l'attestato di maturità in Svizzera vorrebbe studiare medicina e soddisfa le condizioni di ammissione, ma l'università rifiuta la sua iscrizione a causa del suo statuto di soggiorno come straniero ammesso provvisoriamente (permesso F).

Una cittadina svizzera nera che indossa il velo prende quotidianamente il treno per recarsi al lavoro. Durante il viaggio, almeno una volta alla settimana è l'unica passeggera della sua carrozza a subire senza alcun motivo un controllo sistematico da parte delle guardie di confine. Questa situazione le pesa al punto che decide di prendere un treno regionale sul quale i controlli sono meno frequenti.

Una donna si candida per un posto di lavoro che ha buone probabilità di ottenere. Quando l'azienda viene a sapere che indossa il velo, la sua candidatura viene scartata. Per timore di perdere incarichi, l'azienda sostiene di non poter impiegare persone che portano il velo.

adducendo di avere già un numero sufficiente di persone interessate. Anche la compagna dell'uomo e successivamente il cognato – entrambi con un cognome tipicamente svizzero – si annunciano per una visita e nel giro di pochi giorni ottengono un appuntamento. Invitata dall'uomo – assistito da un consultorio – a una presa di posizione, l'amministrazione dell'immobile spiega che non vi è alcun movente razzista e che si tratta di un malinteso. Irritato e frustrato, l'uomo interrompe i contatti con l'agenzia.

Altre segnalazioni simili indicano che non si tratta di un'esperienza individuale, ma condivisa collettivamente, che nel frattempo trova conferma anche nei numeri, come mostra uno studio condotto nel 2019 dall'Ufficio federale delle abitazioni.

Occorre riconoscere il problema

Per le vittime, il razzismo strutturale ha gravi conseguenze, perché interviene contemporaneamente in diversi ambiti della vita e si ripete quasi fosse un «sistema». Nel corso delle generazioni, inoltre, le possibilità di sfuggire agli effetti delle strutture razziste sono praticamente nulle, il che ha ripercussioni negative sulla qualità di vita. Oltre allo stress e al carico psicofisico generati dalla discriminazione, spesso gli svantaggi strutturali

comportano anche conseguenze finanziarie e sociali, causando danni a lungo termine.

In Svizzera sta gradualmente emergendo una consapevolezza del razzismo. Tuttavia, manca ancora il consenso della società nel suo insieme sul fatto che le cause sono strettamente connesse con valori, norme e pratiche in uso nelle strutture sociali e nelle istituzioni e che vanno oltre l'azione di singole persone. Sono soprattutto la politica e i decisori in seno alle istituzioni e alle organizzazioni a dover esaminare con serietà il proprio atteggiamento nei confronti della lotta contro la discriminazione, a dover riconoscere e affrontare il razzismo come un problema strutturale, istituzionale e sociale, e adottare misure per contrastarlo.

La Rete di consulenza per le vittime del razzismo continua a monitorare con attenzione i casi per i quali è stato ravvisato o non si può escludere un movente razzista o una discriminazione razziale. La Rete si impegna a comprendere meglio e a rendere visibili i casi sommersi di discriminazione strutturale sulla base di dati chiari, in particolare per sensibilizzare la società nel suo insieme. Non va dimenticato che tutti noi abbiamo la

responsabilità di mettere in discussione le norme, i processi e le routine dominanti, di esaminare con occhio critico le loro conseguenze per le persone svantaggiate e di eliminare il razzismo in tutte le sue dimensioni.

Gina Vega è responsabile della Rete di consulenza per le vittime del razzismo e dell'antenna discriminazione e razzismo di humanrights.ch. gina.vega@humanrights.ch

BIBLIOGRAFIA

Auer, Daniel; Lacroix, Julie; Ruedin, Didier; Zschirnt, Eva: Discriminazioni a carattere etnico sul mercato svizzero degli alloggi (riassunto). Rapporto all'attenzione dell'Ufficio federale delle abitazioni (UFAB), febbraio 2019.

Natascha A. Kelly: Rassismus – Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen!. Atrium Verlag, Zurigo, 2021.

Rete di consulenza per le vittime del razzismo, humanrights.ch e Commissione federale contro il razzismo (CFR): Episodi di razzismo trattati nell'attività di consulenza 2019, 2020 e 2021. Rapporto sulla discriminazione razziale in Svizzera basato sui dati del sistema di documentazione del razzismo DoSyRa, Berna, 2019, 2020 e 2021

Discriminations structurelles : état des lieux syndical

Le regard syndical sur les discriminations s'intéresse aux entrelacements des mécanismes des discriminations institutionnelles et structurelles en vue de dégager des pistes concrètes de prévention et de lutte, pour une société plus juste.

Marie Saulnier Bloch et Hilmi Gashi

Certaines personnes sont exclues de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances dans la vie quotidienne, dans l'arène politique ou sur les lieux de travail au motif qu'elles appartiennent à une catégorie particulière. L'organisation sociale suisse alimente cette classe de seconde zone au vu et au su de tout le monde, d'autant plus aisément que les institutions, par leurs normes et pratiques, imposent systématiquement des conditions moins favorables à une partie de la population qu'elles considèrent et maintiennent comme une minorité. Discriminations structurelles et institutionnelles directes et indirectes s'entrelacent, entravant une participation pleine et entière à la société ainsi que la reconnaissance des droits et de la dignité de chacune et de chacun. Les rigidités et les mécanismes de domination sociale, politique, juridique et économique sont au cœur de cette problématique. Ils alimentent un contexte polarisé au sein duquel les expressions classistes, xénophobes, racisantes, sexistes, homophobes, transphobes et validistes perdurent encore en 2022. Après avoir présenté divers constats en la matière, nous présenterons plusieurs exemples de revendications syndicales concrètes qu'il est urgent de mettre en œuvre.

Discriminations institutionnelles observées sur le terrain

Plusieurs groupes de personnes n'ont pas accès aux ressources publiques et aux offres du marché privé à cause de systèmes de discrimination ouverts et surtout déguisés. Cela s'observe en particulier en matière d'emploi, de formation, de logement, de justice et d'aide sociale moyennant des règles et des pratiques institutionnelles. S'il est clair que le racisme et toute forme de stigmatisation fondée notamment sur l'origine, la nationalité, l'identité de genre, l'orientation sexuelle ou l'apparence ne sont pas des opinions privées et qu'elles affectent gravement les personnes concernées et leur entourage, les normes, à l'instar des art. 261^{bis} du code pénal (CP) et 171c du code pénal militaire (CPM), ne sanctionnent pas tous les comportements problématiques et la charge de la preuve rend très difficile la juste protection des victimes et la réparation des préjudices subis. Nombre de spécialistes et d'acteurs de terrain, dont les syndicats, dénoncent régulièrement les lacunes matérielles et l'application partielle des normes antidiscriminatoires¹.

À titre d'exemple, les personnes originaires d'un État non-membre de l'UE font particulièrement l'objet de discrimi-

Les personnes originaires d'un État tiers font particulièrement l'objet de discriminations institutionnelles.

nations institutionnelles², à moins qu'ils occupent de très hautes fonctions ou qu'ils disposent de moyens financiers exceptionnels. Nous constatons à quel point les travailleuses et les travailleurs sans passeport suisse, qui plus est originaires des États dits tiers, font face à de multiples obstacles bureaucratiques et financiers, quand ils ne sont pas privés des droits dont jouissent leurs collègues et voisins. La législation – la loi fédérale sur les étrangers et l'intégration, l'accord sur la libre circulation des personnes ou la loi sur l'asile – ne cesse de se durcir. Par ailleurs, les processus de naturalisation sont semés d'embûches et les droits politiques des personnes étrangères résidant en Suisse ne sont reconnus que dans une minorité de cantons et de communes. Nombre de personnes vivant et travaillant en Suisse, parfois depuis leur naissance, ne sont pourtant étrangères que sur le papier. Elles sont exclues de la citoyenneté, comme si elles avaient plus de devoirs que de droits. Des personnes ayant besoin de

soutien pour l'octroi ou le renouvellement de leur titre de séjour et leur permis de travail s'adressent chaque jour aux permanences syndicales de tout le pays. Le risque de perdre purement et simplement leur permis est une réalité pour une grande partie d'entre elles quand, à la suite d'un accident ou d'une maladie et sans revenu propre suffisant, elles doivent recourir à l'aide sociale. C'est le cas d'un couple résidant en Suisse depuis 15 ans, ayant le permis C, qui a perçu depuis deux ans l'aide sociale pour un montant supérieur à 50 000 francs. À cela s'ajoute le fait que les cantons et les communes appliquent différemment la législation fédérale, ce qui contrevient au principe de l'égalité de traitement. Nous avons en outre souvent pu remarquer que des permis L (de courte durée) sont délivrés pour des emplois qui ne sont pourtant pas limités dans le temps et que les personnes concernées ne sont pas informées de leurs droits. L'ombre d'un retour déguisé du statut de saisonnier est palpable. Plusieurs membres syndicaux titulaires d'un permis F (admission provisoire, avec ou sans reconnaissance de la qualité de réfugié) sont contraints de vivre de manière séparée de leurs proches après avoir lutté pour survivre, puisque leur statut entrave le regroupement familial. Leur accès au permis B est par ailleurs sans cesse ajourné. Il n'est pas rare de voir des personnes avec un permis « provisoire » depuis 10 ans, 20 ans ou plus... Ce statut entraîne des difficultés réelles pour se loger, obtenir un emploi décent, s'affilier à une assurance ou se projeter sur le long terme. Enfin, les personnes sans statut de séjour régulier, dites sans-papiers, qu'elles soient nées sur le territoire ou qu'elles y étudient ou travaillent, apportent quotidiennement leur contribution à la société : mais leur situation se caractérise par un grave handicap institutionnel et social tant que leur dossier n'est pas régularisé.

Il n'est pas rare de voir des personnes avec un permis « provisoire » depuis 10 ans, 20 ans ou plus.

Discriminations structurelles et multiples dans le monde du travail

Aux discriminations institutionnelles s'ajoutent, aux niveaux social et sociétal, des discriminations structurelles entretenues par des rapports de pouvoir inégalitaires. Le marché de l'emploi, avec des conditions de travail et de salaire peu régulées, rend certaines personnes plus dépendantes que d'autres de leurs employeurs. Les formes d'emploi atypiques telles que le travail à temps partiel, le travail sur appel, les contrats « zéro heure », le faux travail indépendant, le travail de plateforme numérique, les contrats à la chaîne ou les stages longs non rémunérés, qui se multiplient, ont pour conséquences insécurité, faible marge de manœuvre et autonomie socioprofessionnelle réduite. Les *working poors*, qui n'ont pas accès aux indemnités de l'assurance-chômage ou au régime des allocations pour perte de gain, font partie des populations particulièrement touchées – comme d'autres catégories de personnes : sans domicile fixe, LGBTIQ*, personnes hébergées en foyer collectif, en situation de handicap, tributaires de l'aide d'urgence, victimes de violence domestique ou victimes de la traite d'êtres humains. Le risque est d'autant plus grand qu'elles sont racisées ou étrangères, qu'elles appartiennent à une minorité religieuse ou culturelle, qu'elles n'ont pas de statut de séjour ou que celui-ci n'est pas stable. De même, les titulaires de diplômes extra-européens ont beaucoup de mal à faire reconnaître leurs documents et, partant, leurs compétences : ces blocages les exposent plus encore à la sous-enchère salariale et à des conditions de travail précaires. Nombreuses sont les classes salariales non transparentes et les plans de carrière entravés

par des accès restrictifs aux offres de formation continue et aux formations rémunérées.

L'analyse intersectionnelle de la situation nous a permis de comprendre que les discriminations ne sont pas cumulatives, mais imbriquées de manière complexe. Ce que vivent les femmes extra-européennes racisées illustre le lien intrinsèque entre de multiples discriminations. Les femmes, globalement plus exposées au chômage frictionnel et structurel, font face à un surchômage systématique, les femmes immigrées étant les plus touchées³. Et si le taux d'occupation des travailleuses est systématiquement inférieur à celui de leurs collègues masculins, celui des ressortissantes d'États non-membres de l'UE est quasi systématiquement supérieur à celui des Suissesses qui ont au moins un enfant de moins de cinq ans⁴. Pourquoi de plus en plus de femmes sont-elles contraintes de combiner activité professionnelle et responsabilités parentale, conjugale et domestique ? Davantage victimes de dumping salarial que les hommes et n'ayant que leurs propres revenus pour subvenir aux besoins de leur famille, certaines de ces femmes ne parviennent pas à payer leurs factures, ce qui les conduit à cumuler des emplois sous-payés dans lesquels leurs qualifications ne sont pas reconnues. Lorsqu'elles n'ont pas ou plus d'activité salariée, elles constituent le plus fort taux des personnes qui résident de façon permanente sans activité professionnelle et sont souvent réduites à ne s'occuper que de l'« intégration » de leurs enfants. Or, si les femmes sont plus souvent victimes de violence domestiques⁵, les personnes racisées sont victimes de profilage dit racial⁶. Comme les femmes extra-européennes racisées appartiennent aux différentes catégories pénalisées, elles sont aussi bien plus tributaires de la reconnaissance et de la défense de leurs droits, et du respect effectif de l'égalité des chances. Deux cas de refus d'embauche pour des motifs racistes soutenus par le

syndicat Unia et jugés en 2006 illustrent cette problématique, une première en la matière: le Tribunal des Prud'hommes de la Ville de Zurich a condamné une entreprise de nettoyage pour avoir refusé d'engager une Suisseuse voilée d'origine macédonienne (« Nous n'engageons pas de foulards », avait écrit un employeur à l'ORP de Zurich); le Tribunal des Prud'hommes de Lausanne, quant à lui, a condamné une maison de retraite privée pour son refus d'embaucher une femme comme infirmière en raison de sa couleur de peau (« Pour ce poste, nous recherchons une personne jeune, consciencieuse et vive d'esprit. Pas de peau noire. Ressortissants suisses ou de l'UE uniquement », précisait l'employeur). Il est loisible de supposer qu'il s'agissait peut-être d'employeurs ayant voté avec enthousiasme en faveur de l'interdiction des minarets et de la burqa ou pour l'expulsion des moutons noirs ...

La discrimination est un problème public qui appelle une responsabilité collective.

Réponses plurielles

La discrimination ne relève pas de la responsabilité individuelle des personnes qui en sont victimes. C'est un problème public qui appelle une responsabilité collective. De plus, la lutte contre les discriminations et pour la justice sociale n'est pas qu'une question morale: elle se fonde sur le droit, et les instruments en place appellent des mesures d'amélioration. Les syndicats revendiquent plusieurs actions concrètes. En priorité, il est nécessaire de soutenir des actes concrets de prévention et de lutte contre les discriminations raciales fondées notamment sur la couleur de peau, l'origine ou le statut administratif, en particuliers à l'embauche, sur les marchés du travail ou du logement, dans le domaine de la formation, mais aussi dans les discours politiques et les médias, dans

les procédures du droit des étrangers et du droit de l'asile et dans les pratiques policières. La lutte contre toute forme de discours de haine (*hate speech*) doit être renforcée, moyennant l'extension du champ d'application de l'art. 261^{bis} CP à tout acte ou discours xénophobe, raciste, sexiste ou validiste. L'accès aux procédures permettant d'acquérir la citoyenneté (naturalisation et droits politiques communaux et cantonaux des personnes étrangères) doit être facilité. Il est indispensable d'octroyer des permis de séjour stables à toute personne née et/ou travaillant en Suisse et de limiter strictement la pratique des permis de courte durée. Le droit à la formation professionnelle et à la reconnaissance des expériences et des diplômes étrangers doit être garanti. Les conventions collectives de force obligatoire qui contiennent des dispositions relatives au salaire minimal et qui prévoient des procédures de candidature anonyme doivent être généralisées. Enfin, il est nécessaire d'établir des statistiques croisées par genre, origine, statut administratif, qualification et catégorie professionnelle (taux d'occupation et évolution des rémunérations inclus) et de fournir des données renseignant spécifiquement sur les discriminations structurelles et institutionnelles. Il est de la responsabilité de chacune et chacun de dénoncer les discriminations subies au quotidien par une partie de la population et de se joindre aux luttes collectives. Il en va de nos valeurs et droits fondamentaux.

Marie Saulnier Bloch est secrétaire nationale spécialisée pour les questions relatives à la migration au sein du syndicat Unia. marie.saulnierbloch@unia.ch

Hilmi Gashi est responsable national des groupes d'intérêts au sein du syndicat Unia. Il est également membre de la Commission fédérale contre le racisme. hilmi.gashi@unia.ch

¹ Voir notamment Nula Frei (2022), Les principes d'égalité et de non-discrimination, une perspective de droit comparé (europa.eu), EPRS, Service de recherche du Parlement européen

² Esteban Piñeiro, « Des étrangers de deuxième classe », TANGRAM 42, 12/2018

³ OFS, Statistique du chômage au sens du BIT, 14.5.2020

⁴ OFS, Migrants et marché du travail – Compétences et insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse, 2005

⁵ OFS, Rapport sur la violence domestique: personnes lésées selon l'âge et le sexe, 2009-2021

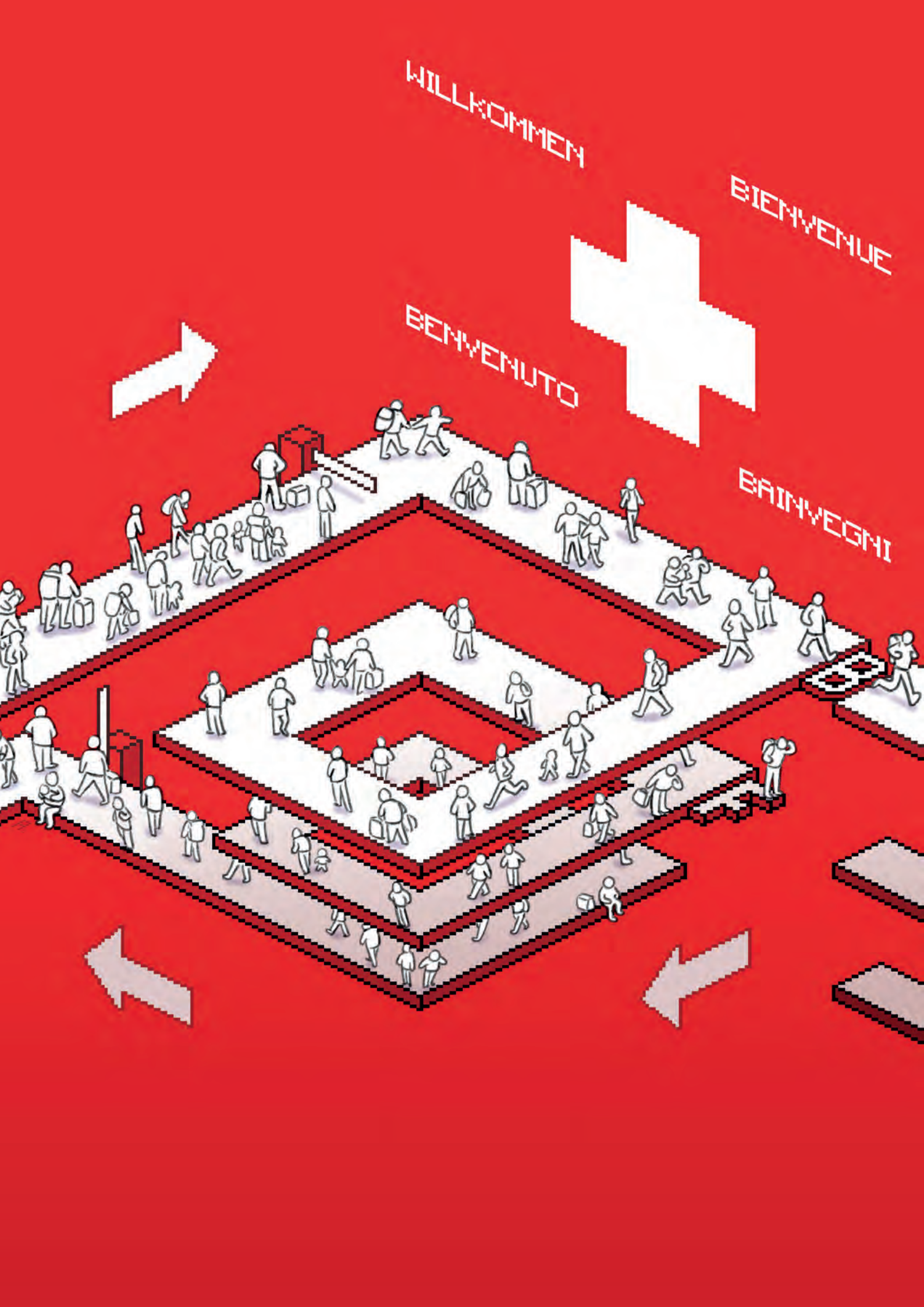
⁶ Denise Graf, « Le profilage racial du point de vue des victimes », Tangram, 6/2014.

WILLKOMMEN

BIENVENUE

BENVENUTO

BENVENUTI



Strukturelle Diskriminierung: eine Bestandesaufnahme aus gewerkschaftlicher Sicht

Der gewerkschaftliche Blick auf Diskriminierung befasst sich mit den Verflechtungen der Mechanismen von institutioneller und struktureller Diskriminierung, um konkrete Wege zu deren Vorbeugung und Bekämpfung hin zu einer gerechteren Gesellschaft aufzuzeigen.

Marie Saulnier Bloch und Hilmi Gashi

Bestimmte Personen werden von der Gleichbehandlung und Chancengleichheit im täglichen Leben, in der Politik und am Arbeitsplatz ausgeschlossen, weil sie angeblich einer bestimmten Kategorie angehören. Die gesellschaftliche Organisation der Schweiz begünstigt die Entstehung dieser Zweiklassengruppe vor aller Augen, und dies umso leichter, als die Institutionen aufgrund ihrer Normen und Praktiken systematisch einem Teil der Bevölkerung, den sie als Minderheit betrachten und als solche festschreiben, ungünstigere Bedingungen auferlegen. Strukturelle und institutionelle direkte und indirekte Diskriminierungen greifen ineinander und behindern die volle Teilhabe an der Gesellschaft und die Anerkennung der Würde und der Rechte jeder und jedes Einzelnen. Im Mittelpunkt stehen dabei die sozialen, politischen, rechtlichen und wirtschaftlichen starren Strukturen und Herrschaftsmechanismen. Sie schaffen einen polarisierten Kontext, in dem klassistische, fremdenfeindliche, rassistische, sexistische, homophobe, transphobe und validistische Äusserungen auch im Jahr 2022 fortbestehen. Nach einigen Feststellungen zum Thema stellen wir mehrere Beispiele konkreter gewerkschaftlicher

Forderungen vor, die dringendst umzusetzen sind.

Institutionelle Diskriminierungen in der Praxis

Verschiedene Personengruppen haben aufgrund offener, aber vor allem versteckter Diskriminierungssysteme keinen Zugang zu öffentlichen Ressourcen und Angeboten des privaten Marktes. Dies gilt vor allem für die Bereiche Beschäftigung, Ausbildung, Wohnen, Justiz und Sozialhilfe, die mit institutionellen Regeln und Praktiken organisiert sind. Auch wenn klar ist, dass Rassismus und jede Form von Stigmatisierung, die insbesondere auf der Herkunft, der Nationalität, der Geschlechtsidentität, der sexuellen Orientierung oder dem Aussehen beruht, keine Privatmeinung ist und die Betroffenen und ihr Umfeld schwer beeinträchtigt, bestrafen Normen wie Artikel 261^{bis} des Strafgesetzbuches (StGB) oder Artikel 171c des Militärstrafgesetzes (MStG) doch nicht alle problematischen Verhaltensweisen, und die Beweislast macht es sehr schwierig, die Opfer angemessen zu schützen und den erlittenen Schaden wiedergutzumachen. Viele Fachleute und Akteurinnen und Akteure aus der Praxis, darunter auch die Gewerkschaft-

So sind beispielsweise Staatsangehörige von Nicht-EU-Ländern besonders häufig von institutioneller Diskriminierung betroffen,

ten, prangern regelmässig materielle Mängel und die nur teilweise Anwendung der Antidiskriminierungsnormen an.¹

So sind beispielsweise Staatsangehörige von Nicht-EU-Ländern besonders häufig von institutioneller Diskriminierung betroffen.² es sei denn, sie bekleiden sehr hohe Ämter oder sind besonders finanzstark. Wir stellen fest, wie sehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Schweizer Pass, vor allem wenn sie aus sogenannten Drittstaaten stammen, mit zahlreichen bürokratischen und finanziellen Hürden konfrontiert sind, oder sie sind der Rechte, die ihre Kolleginnen und Nachbarn geniessen, ganz beraubt. Die Gesetzgebung – das Ausländer- und Integrationsgesetz, das Abkommen über den freien Personenverkehr, das Asylgesetz – wird immer strenger. Darüber hinaus sind die Ein-

bürgerungsprozesse voller Hindernissen und die politischen Rechte von in der Schweiz lebenden Ausländerinnen und Ausländern sind nur in einer Minderheit der Kantone und Gemeinden anerkannt. Viele Menschen, die in der Schweiz leben und arbeiten, manche seit ihrer Geburt, sind nur auf dem Papier Ausländer. Dennoch werden sie von der Staatsbürgerschaft ausgeschlossen, als hätten sie mehr Pflichten als Rechte. Täglich wenden sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die gewerkschaftlichen Anlaufstellen im ganzen Land, um sich bei der Erteilung oder Verlängerung ihrer Aufenthalts- oder Arbeitsbewilligung unterstützen zu lassen. Das Risiko, eine Bewilligung zu verlieren, ist für die meisten von ihnen Realität, wenn sie aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit und ohne ausreichendes eigenes Einkommen auf Sozialhilfe angewiesen sind. So droht etwa einem Paar, das seit 15 Jahren in der Schweiz lebt und das seit zwei Jahren Sozialhilfe von über 50 000 Franken bezieht, die C-Bewilligung zu verlieren. Hinzu kommt, dass die Kantone und Gemeinden die Bundesgesetzgebung unterschiedlich auslegen, was gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung verstösst. Darüber hinaus stellen wir häufig fest, dass L-Bewilligungen (für Kurzaufenthalte) auch für nicht befristete Anstellungen ausgestellt werden, ohne dass die Betroffenen über ihre Rechte informiert würden. Es entsteht der Eindruck, als sei der Saisonarbeiterstatus in verkappter Form zurück. Mehrere Gewerkschaftsmitglieder mit F-Bewilligung (vorläufige Aufnahme, mit oder ohne Anerkennung des Flüchtlingsstatus), die auf der Flucht ums Überleben gekämpft haben, sind gezwungen, getrennt von ihren Angehörigen zu leben, da der Familiennachzug aufgrund ihres Status eingeschränkt ist. Eine Umwandlung in eine B-Bewilligung wird zudem immer wieder aufgeschoben. Es kommt nicht selten vor, dass Menschen seit zehn, zwanzig oder mehr Jahren eine «vorläufige» Aufenthaltsbewilligung haben ... Dieser Status bringt echte Schwierigkeiten mit sich, wenn

es zum Beispiel darum geht, eine Wohnung zu finden, eine gute Arbeitsstelle zu bekommen, eine Versicherung abzuschliessen oder langfristige Pläne zu machen. Schliesslich leisten Menschen ohne legalen Aufenthaltsstatus, die sogenannten Sans Papiers, unabhängig davon, ob sie im Land geboren wurden oder hier studieren oder arbeiten, täglich ihren Beitrag zur Gesellschaft. Und doch zeichnet sich ihre Situation durch eine schwere institutionelle und soziale Benachteiligung aus, solange ihr Dossier nicht reguliert ist.

Eine intersektionale Analyse der Situation zeigte, dass die Diskriminierungen nicht kumulativ, sondern auf komplexe Weise miteinander verflochten sind.

Strukturelle und multiple Diskriminierung in der Arbeitswelt

Zu den institutionellen Diskriminierungen kommen auf sozialer und gesellschaftlicher Ebene strukturelle Diskriminierungen hinzu, die durch ungleiche Machtverhältnisse aufrechterhalten werden. Mit seinen kaum regulierten Arbeits- und Lohnbedingungen bringt der Stellen- und Beschäftigungsmarkt eine Klasse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hervor, die stärker als andere von ihren Arbeitgebern abhängig sind. Atypische Beschäftigungsformen wie Teilzeitarbeit, Arbeit auf Abruf, Null-Stunden-Verträge, Scheinselbstständigkeit, digitale Plattformarbeit, Kettenarbeitsverträge oder lange unbezahlte Praktika, die immer häufiger werden, gehen mit Unsicherheit, geringem Handlungsspielraum und eingeschränkter sozio-professioneller Autonomie einher. *Working Poor*, die keinen Zugang zu Arbeitslosengeld oder Erwerbsausfallentschädigung haben, gehören zu den besonders betroffenen Bevölkerungs-

gruppen, wie andere Personengruppen auch: Obdachlose, LGBTQI*, Menschen in Gemeinschaftsunterkünften, Menschen mit Behinderungen, Menschen, die auf Nothilfe angewiesen sind, Opfer von häuslicher Gewalt und Opfer von Menschenhandel. Das Risiko nimmt zu, wenn sie rassistisch oder ausländisch sind, wenn sie einer religiösen oder kulturellen Minderheit angehören und wenn sie keinen (festen) Aufenthaltsstatus haben. Ebenso ist es für Menschen mit einem aussereuropäischen Abschluss sehr schwierig, ihre Dokumente und damit ihre Kompetenzen anerkennen zu lassen; diese Hürden machen sie noch gefährdeter für Lohndumping und prekäre Arbeitsbedingungen. Viele Lohnklassen sind nicht transparent und Karrierepläne werden durch den restriktiven Zugang zu Weiterbildungsangeboten und bezahlten Schulungen verhindert.

Eine intersektionale Analyse der Situation zeigte, dass die Diskriminierungen nicht kumulativ, sondern auf komplexe Weise miteinander verflochten sind. Was rassistisch aussereuropäische Frauen erleben, verdeutlicht den inneren Zusammenhang zwischen zahlreichen Diskriminierungen. Frauen, die insgesamt stärker von friktioneller und struktureller Arbeitslosigkeit betroffen sind, sehen sich mit einer systematischen überproportionalen Arbeitslosigkeit konfrontiert, wobei Migrantinnen am stärksten betroffen sind.³ Und während der Beschäftigungsgrad von Arbeitnehmerinnen systematisch niedriger ist als derjenige ihrer männlichen Kollegen, ist der Beschäftigungsgrad von Nicht-EU-Bürgerinnen fast durchweg höher als derjenige der Schweizerinnen, wenn sie Mütter von mindestens einem Kind unter fünf Jahren sind.⁴ Warum sind immer mehr Frauen gezwungen, Berufstätigkeit mit elterlichen, ehelichen und häuslichen Pflichten zu kombinieren? Frauen sind stärker als Männer von Lohndumping betroffen, und wenn sie nur ihr eigenes Einkommen haben, um die Familie zu versorgen und ihre Rechnungen zu bezahlen, sind sie gezwungen, unter-

«Diskriminierung liegt nicht in der privaten Verantwortung der Betroffenen. Es handelt sich um ein gesellschaftliches Problem, das in der kollektiven Verantwortung liegt.»

bezahlte Jobs zu kumulieren, bei denen ihre Qualifikationen nicht anerkannt werden. Nicht oder nicht mehr erwerbstätige Frauen stellen den höchsten Anteil der Personen, die sich dauerhaft ohne Erwerbstätigkeit in der Schweiz aufhalten, und sie werden dann oft darauf reduziert, sich um die «Integration» ihrer Kinder zu kümmern. Frauen sind häufiger Opfer von häuslicher Gewalt⁵ und rassisierte Menschen sind Opfer des sogenannten «Racial Profiling».⁶ Da rassisierte aussereuropäische Frauen zu verschiedenen benachteiligten Kategorien gehören, sind sie auch viel stärker darauf angewiesen, dass ihre Rechte anerkannt und gewahrt werden und dass Chancengleichheit auch tatsächlich gilt.

Zwei Fälle von Verweigerung einer Anstellung aus rassistischen Gründen, die von der Gewerkschaft Unia begleitet wurden und 2006 vor Gericht kamen, veranschaulichen diese Problematik – ein Novum in diesem Bereich: Das Arbeitsgericht der Stadt Zürich verurteilte eine Reinigungsfirma, weil sie sich geweigert hatte, eine verschleierte Schweizerin mazedonischer Herkunft anzustellen («Wir stellen keine Kopftücher ein»), hatte der Arbeitgeber dem RAV Zürich geschrieben, und das Arbeitsgericht Lausanne verurteilte ein privates Altersheim, weil es die Anstellung einer Frau als Pflegefachfrau aufgrund ihrer Hautfarbe verweigert hatte («Für diese Stelle suchen wir eine junge, gewissenhafte und geistig rege Person. Keine Schwarze. Nur Schweizerinnen oder EU-Bürgerinnen»), machte der Arbeitgeber klar). Die Vermutung liegt nahe, dass es sich hier um Arbeitgeber handeln könnte,

die mit Begeisterung für das Verbot von Minaretten und Burkas oder für die Ausweisung schwarzer Schafe gestimmt haben ...

Vielschichtige Antworten

Diskriminierung liegt nicht in der privaten Verantwortung der Betroffenen. Es handelt sich um ein gesellschaftliches Problem, das in der kollektiven Verantwortung liegt. Zudem ist der Kampf gegen Diskriminierung und für soziale Gerechtigkeit nicht nur eine moralische Frage; er ist rechtlich begründet. Es gilt, die vorhandenen Instrumente zu verbessern. Die Gewerkschaften fordern mehrere konkrete Massnahmen. Erste Priorität haben konkrete Handlungen zur Prävention und Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung, die unter anderem auf der Hautfarbe, der Herkunft oder dem ausländerrechtlichen Status beruht, insbesondere auf den Beschäftigungs-, Arbeits- und Wohnungsmärkten, im Bildungsbereich, aber auch im politischen Diskurs und in den Medien, in Verfahren des Ausländer- und Asylrechts sowie in der Polizeipraxis. Der Kampf gegen jede Form von Hassrede (*Hate speech*) muss verstärkt werden, indem der Anwendungsbereich von Artikel 261^{bis} StGB auf jede fremdenfeindliche, rassistische, sexistische, homophobe oder behindertenfeindliche Handlung oder Rede ausgeweitet wird. Von ganz besonderer Bedeutung ist auch die Intensivierung des Kampfes gegen rassistische und antisemitische Symbole. Der Zugang zu Verfahren, die den Erwerb der Staatsbürgerschaft ermöglichen (Einbürgerung und politische Rechte auf Gemeinde- oder Kantonebene für ausländische Personen), muss erleichtert werden. Unerlässlich ist es zudem, allen in der Schweiz geborenen und/oder arbeitenden Menschen stabile Aufenthaltsbewilligungen zu erteilen und die Praxis der Kurzaufenthaltsbewilligungen strikte einzuschränken. Das Recht auf berufliche Bildung und die Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Berufserfahrungen muss garantiert werden. Allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge, die Bestimmungen zum

Mindestlohn enthalten und anonymisierte Bewerbungsverfahren vorsehen, müssen breit eingeführt werden. Schliesslich sind kombinierte Statistiken mit Geschlecht, Herkunft, ausländerrechtlichem Status, Qualifikation und Berufskategorie (einschliesslich Beschäftigungsgrad und Lohnentwicklung) und Daten erforderlich, die speziell über strukturelle und institutionelle Diskriminierung Auskunft geben. Es liegt in der Verantwortung der Institutionen, des Staates und jeder und jedes Einzelnen, die Diskriminierungen, denen ein Teil der Bevölkerung tagtäglich ausgesetzt ist, anzuprangern und sich den kollektiven Kämpfen anzuschliessen, geht es doch um nichts Geringeres als um Grundwerte und Grundrechte.

Marie Saulnier Bloch ist nationale Fachsekretärin Migration bei der Gewerkschaft Unia. marie.saulnierbloch@unia.ch

Hilmi Gashi ist nationaler Leiter IG Migration bei der Gewerkschaft Unia. Er ist zudem Mitglied der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus. hilmi.gashi@unia.ch

¹ Siehe insbesondere Nula Frei (2022). Die Grundsätze der Gleichheit und der Nichtdiskriminierung, eine rechtsvergleichende Perspektive (europa.eu), EPRS, Wissenschaftlicher Dienst des Europäischen Parlaments

² Esteban Piñeiro. «Andere Ausländer», TANGRAM 42, 12/2018

³ BFS, Erwerbslosenstatistik gemäss ILO 14.5.2020

⁴ BFS, Migrants et marché du travail – Compétences et insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse, 2005 (auf Französisch)

⁵ BFS Häusliche Gewalt: Geschädigte Personen nach Alter und Geschlecht, 2009–2021

⁶ Denise Graf, «Le profilage racial du point de vue des victimes» (Racial Profiling: Die Sicht der Opfer), TANGRAM 33 (auf Französisch)



Discriminazioni strutturali: un'analisi della situazione dal punto di vista dei sindacati

Il punto di vista dei sindacati sulle discriminazioni si concentra sugli addentellati tra i meccanismi di discriminazione istituzionale e discriminazione strutturale allo scopo di individuare strumenti concreti di prevenzione e lotta, per una società più giusta.

Marie Saulnier Bloch e Hilmi Gashi

Determinate persone non sono trattate né hanno le stesse opportunità delle altre nella vita quotidiana, sulla scena politica o sul luogo di lavoro in quanto appartenenti a una particolare categoria. È sotto gli occhi di tutti che l'organizzazione sociale svizzera alimenta questa classe di serie B, tanto più che le istituzioni, attraverso le loro norme e prassi, impongono sistematicamente condizioni meno favorevoli a una parte della popolazione che considerano una minoranza e la mantengono tale. Un intreccio di discriminazioni strutturali e istituzionali, dirette e indirette, impedisce a queste persone una piena partecipazione alla società, così come il riconoscimento dei loro diritti e della loro dignità individuale. Questa problematica è caratterizzata da rigidità e meccanismi di dominio sociale, politico, giuridico ed economico che alimentano un contesto polarizzato dove, ancora nel 2022, persistono le espressioni classiste, xenofobe, razziste, sessiste, omofobe, transfobiche e abiliste. Dopo aver presentato diverse considerazioni su questo argomento, illustreremo diversi esempi di rivendicazioni sindacali concrete da attuare con urgenza.

Discriminazioni istituzionali osservate sul campo

Numerose categorie di persone non

hanno accesso alle risorse pubbliche e alle offerte del mercato privato a causa di forme di discriminazione aperte, ma soprattutto dissimulate. Questo fenomeno si manifesta in particolar modo sul lavoro, nella formazione, nella ricerca di un alloggio, nella giustizia e nell'aiuto sociale tramite regole e prassi istituzionali. Se è evidente che il razzismo e ogni forma di stigmatizzazione basata soprattutto sull'origine, la nazionalità, l'identità di genere, l'orientamento sessuale o l'esteriorità non sono opinioni private e hanno gravi conseguenze per le persone che li subiscono e il loro ambiente, le disposizioni come l'articolo 261^{bis} del Codice penale (CP) e l'articolo 171c del Codice penale militare (CPM) non sanzionano tutti i comportamenti problematici; inoltre, l'onere della prova rende molto difficile tutelare in modo adeguato le vittime e risarcirle per i danni subiti. Numerosi specialisti e persone attive sul campo, tra cui i sindacati, denunciano regolarmente le lacune materiali e l'applicazione parziale delle norme contro la discriminazione¹.

Per esempio, le cittadine e i cittadini di Stati non membri dell'Unione europea sono particolarmente soggetti a discriminazioni istituzionali², a meno che non ricoprano un'alta carica o non dispon-

Per esempio, le cittadine e i cittadini di Stati non membri dell'Unione europea sono particolarmente soggetti a discriminazioni istituzionali.

gono di risorse finanziarie eccezionali. Constatiamo come le lavoratrici e i lavoratori senza passaporto svizzero, per di più provenienti da Stati cosiddetti «terzi», debbano affrontare molteplici ostacoli burocratici e finanziari, quando non sono addirittura privati dei diritti di cui godono i loro colleghi e vicini. La legislazione in materia, ossia la legge federale sugli stranieri e la loro integrazione, l'accordo sulla libera circolazione delle persone o la legge sull'asilo, è continuamente a inasprita. Del resto, il processo di naturalizzazione è irto di difficoltà e i diritti politici delle persone straniere residenti in Svizzera sono riconosciuti soltanto in un numero esiguo di Cantoni e Comuni. Tuttavia, molte persone che vivono e lavorano in Svizzera, a volte sin dalla nascita, quindi straniere solo sulla carta, sono escluse dalla cittadinanza, come se avessero più doveri che diritti. Ogni giorno, negli uffici dei sindacati di tutto il Paese arrivano lavoratrici e lavoratori che cercano aiuto per ottenere o

rinnovare il permesso di soggiorno e di lavoro. Il rischio di perderlo del tutto è per molti di loro una realtà quando si trovano costretti a ricorrere all'aiuto sociale in caso d'infortunio o malattia perché hanno un reddito insufficiente. È il caso di una coppia residente in Svizzera da 15 anni, in possesso del permesso C, che da due anni riceve un aiuto sociale per un importo superiore ai 50 000 franchi. A tutto questo si aggiunge il fatto che i Cantoni e i Comuni applicano in modo diverso la legge federale, violando il principio dell'uguaglianza di trattamento. Inoltre, abbiamo constatato che i permessi L (per dimoranti temporanei) vengono accordati per lavori non limitati nel tempo e che i diretti interessati non vengono informati dei loro diritti. Il sospetto di un ritorno mascherato allo statuto di stagionale si fa sempre più concreto. Numerosi membri del sindacato in possesso del permesso F (ammissione provvisoria, con o senza riconoscimento dello statuto di rifugiato) sono costretti a separarsi dai propri cari dopo aver lottato per la sopravvivenza, dato che il loro statuto impedisce il ricongiungimento familiare, e anche la possibilità di ottenere il permesso B viene costantemente rimandata. Non è raro incontrare persone con un permesso «provvisorio» da 10, 20 o più anni. Questo statuto comporta reali difficoltà nel trovare un alloggio, un lavoro decente, stipulare un'assicurazione o avere una prospettiva di lungo termine. Infine, le persone sprovviste di un permesso di soggiorno regolare, i cosiddetti sans-papiers, che siano nate o studino o lavorino sul suolo svizzero, pur dando il loro contributo quotidiano alla società, sono gravemente svantaggiate dal punto di vista istituzionale e sociale finché non vengono regolarizzate.

Discriminazioni strutturali e multiple nel mondo del lavoro

Alle discriminazioni istituzionali si aggiungono, a livello sociale e di società, discriminazioni strutturali alimentate da rapporti di potere iniqui. Il mercato delle assunzioni e quello occupazionale, con condizioni lavorative e salariali poco

regolamentate, producono una schiera di lavoratrici e lavoratori che dipendono molto più degli altri dai loro datori di lavoro. Le forme di lavoro atipico, sempre più diffuse, come il lavoro a tempo parziale, il lavoro su chiamata, i contratti a «zero ore», il falso lavoro indipendente, il lavoro su piattaforme digitali, i contratti a catena o gli stage lunghi non retribuiti causano incertezza e riducono il margine di manovra e l'autonomia socioprofessionale. I *working poor* che non hanno accesso alle indennità di disoccupazione o alle indennità per perdita di guadagno sono tra le

Non è raro incontrare persone con un permesso «provvisorio» da 10, 20 o più anni.

categorie più colpite, come le persone senza fissa dimora, la comunità LGBTIQ, gli ospiti dei foyers collettivi, le persone con disabilità, i beneficiari dell'aiuto di emergenza e le vittime di violenza domestica o della tratta di esseri umani. Il rischio è ancor più grave se si tratta di persone razzializzate o straniere, se appartengono a una minoranza religiosa o culturale, se sono sprovviste di un permesso di soggiorno o se il loro permesso non è stabile. Allo stesso modo, le persone con un diploma extraeuropeo fanno molta fatica a far riconoscere i loro documenti e quindi anche le loro competenze. Questi ostacoli li espongono maggiormente al dumping salariale e a situazioni di precarietà sul lavoro. Numerose sono le classi salariali non trasparenti e le carriere ostacolate da criteri restrittivi nell'accesso alle offerte di formazione continua e alle formazioni retribuite.

L'analisi intersezionale della situazione ci ha permesso di capire che le discriminazioni non sono cumulative, ma presentano un intreccio complesso. L'esperienza delle donne extraeuropee razzializzate mostra il legame intrinseco tra molteplici forme di discriminazione. Le donne, generalmente più esposte alla disoccupazione frizionale e strutturale, registra-

no una sovra-disoccupazione sistematica e quelle più colpite sono le donne immigrate³. Tuttavia, se il tasso di occupazione delle lavoratrici è sempre inferiore a quello dei colleghi maschi, quello delle cittadine provenienti da Stati non membri dell'UE è quasi sempre superiore a quello delle donne svizzere che hanno almeno un figlio di età inferiore ai 5 anni⁴. Perché sempre più donne sono costrette a combinare lavoro e responsabilità genitoriale, coniugale e domestica? Più esposte al dumping salariale rispetto agli uomini e dipendenti solo dal proprio reddito per provvedere alla famiglia, queste donne non riescono a pagare le fatture e sono quindi costrette a svolgere più lavori sottopagati senza alcun riconoscimento delle loro qualifiche. Quando non hanno un'attività salariata o la perdono, rappresentano la percentuale più alta di persone che restano permanentemente senza lavoro e spesso sono costrette a occuparsi unicamente dell'«integrazione» dei propri figli. Se le donne sono più spesso vittime di violenza domestica⁵, le persone razzializzate subiscono il profiling «razziale»⁶. Dato che le donne extraeuropee razzializzate appartengono a diverse categorie penalizzate, sono anche molto più dipendenti dal riconoscimento e dalla difesa dei loro diritti e dall'effettivo rispetto delle pari opportunità. A illustrare questa problematica sono due casi di mancata assunzione per motivi razziali che nel 2006, con il sostegno di Unia, sono stati giudicati per la prima volta in un tribunale. Nella fattispecie, il Tribunale del lavoro della Città di Zurigo ha condannato un'impresa di pulizie che si era rifiutata di assumere una cittadina svizzera di origine macedone velata («Non assumiamo donne che portano il velo»), aveva scritto un datore di lavoro all'URC di Zurigo. Il Tribunale del lavoro della Città di Losanna ha invece condannato una casa di riposo privata per essersi rifiutata di assumere una donna come infermiera a causa del colore della sua pelle («Per questo posto cerchiamo una persona giovane, coscienziosa e brillante. Non vogliamo pelle nera. Solo cittadini svizze-

ri o dell'UE», aveva precisato il datore di lavoro). È lecito presumere che si trattava di datori di lavoro che si erano espressi con entusiasmo a favore del divieto di costruire minareti o di indossare il burka o per l'espulsione delle pecore nere...

La discriminazione non rientra nella responsabilità individuale delle persone che la subiscono. Si tratta di un problema pubblico che richiede una responsabilità collettiva.

Molteplici risposte

La discriminazione non rientra nella responsabilità individuale delle persone che la subiscono. Si tratta di un problema pubblico che richiede una responsabilità collettiva. Inoltre, la lotta contro le discriminazioni e per la giustizia sociale non è soltanto una questione morale, ma si fonda sul diritto, e gli strumenti vigenti impongono misure correttive. I sindacati rivendicano diverse azioni concrete. In primo luogo, è necessario sostenere iniziative di effettiva prevenzione e lotta contro le discriminazioni razziali basate soprattutto sul colore della pelle, l'origine o lo statuto amministrativo, in particolare sul mercato delle assunzioni, del lavoro e dell'alloggio e nel campo della formazione, ma anche nei discorsi politici e nei media, nelle procedure del diritto sugli stranieri e del diritto di asilo e nelle pratiche di polizia. Occorre intensificare la lotta contro ogni forma di discorso d'incitamento all'odio (*hate speech*), con l'estensione del campo di applicazione dell'articolo 261^{bis} del CP a qualsiasi atto o discorso xenofobo, razzista, sessista o abilista. Occorre anche facilitare l'accesso alle procedure per l'ottenimento della cittadinanza (naturalizzazione e diritti politici comunali e cantonali per le persone straniere). È fondamentale concedere permessi di soggiorno stabili a tutte le persone che sono nate e/o lavorano in Svizzera e limitare severamente la prati-

ca dei permessi per dimoranti temporanei. Deve essere garantito il diritto alla formazione professionale e al riconoscimento delle esperienze professionali e dei diplomi conseguiti all'estero. Occorre generalizzare le convenzioni collettive vincolanti che contengono disposizioni sul salario minimo e prevedono procedure di candidatura anonima. Per concludere, è necessario eseguire statistiche incrociate per genere, origine, statuto amministrativo, qualifiche e categoria professionale (compresi il tasso di occupazione e l'evoluzione della retribuzione) e fornire dati specifici sulle discriminazioni strutturali e istituzionali. È responsabilità di ciascuno di noi denunciare le discriminazioni subite nella vita quotidiana da una parte della popolazione e unirsi alla lotta collettiva. Sono in gioco i nostri valori e diritti fondamentali.

Marie Saulnier Bloch è segretaria nazionale per la migrazione al sindacato Unia. marie.saulnierbloch@unia.ch

Hilmi Gashi è responsabile nazionale dei gruppi di interesse al sindacato Unia e membro della Commissione federale contro il razzismo. hilmi.gashi@unia.ch

¹ Vedi in particolare Nula Frei (2022), *Les principes d'égalité et de non-discrimination, une perspective de droit comparé* (europa.eu), non disponibile in italiano, Servizio Ricerca del Parlamento europeo (EPRS)

² Esteban Piñero, «I nuovi stranieri», *Tangram* 42, 12/2018

³ UST, *Statistica delle persone disoccupate ai sensi dell'ILO*, 14.5.2020

⁴ UST, *Migrants et marché du travail – Compétences et insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse*, 2005 (non disponibile in italiano)

⁵ UST, *Violenza domestica: persone danneggiate secondo l'età e il sesso*, 2009-2021

⁶ Denise Graf, «Il profiling razziale dal punto di vista delle vittime», *Tangram*, 6/2014

Piattaforme online: i dati rivelano discriminazioni nei processi di assunzione

I criteri decisivi per ottenere un posto di lavoro dovrebbero essere la formazione, l'esperienza e altre competenze professionali. In realtà, a influenzare le scelte delle aziende intervengono anche altri fattori, come il sesso o il Paese di provenienza dei candidati. Nell'ambito di un progetto di ricerca è stato analizzato il comportamento, durante i processi di assunzione, di migliaia di responsabili delle risorse umane attivi su una delle principali piattaforme digitali per il lavoro in Svizzera. Dai risultati – che coincidono con quelli di altri studi sulla discriminazione nel mercato del lavoro elvetico – emerge che i candidati stranieri hanno meno possibilità di essere invitati ai colloqui di lavoro dei candidati svizzeri con pari qualificazioni, che il tipo di penalizzazione varia a seconda del luogo di provenienza e che il personale addetto alla selezione discrimina in modo diverso a seconda dell'orario in cui svolge la selezione stessa.

Dai risultati si evince che le persone in cerca di lavoro con un retroterra migratorio sono state contattate in media il 6,5 per cento in meno rispetto agli svizzeri con caratteristiche altrimenti identiche. La discriminazione è particolarmente pronunciata nei confronti di migranti provenienti dai Balcani, dall'Africa, dal Medio Oriente e dall'Asia, che anche nella vita quotidiana si trovano spesso confrontati con pregiudizi.

Si è visto inoltre che gli uomini vengono discriminati in lavori svolti tipicamente

da donne e viceversa. Non sono state trovate conferme di una discriminazione più frequente nei processi di selezione online piuttosto che in quelli tradizionali. La discriminazione sembra essere più che altro un problema sociale strutturale che si riflette sul mercato del lavoro in generale.

La presente sintesi è tratta dalla rivista «Terra cognita» 38/2021 della Commissione federale della migrazione (CFM), pag. 72. La versione integrale dell'articolo è in tedesco.

BIBLIOGRAFIA

Auer, Daniel, Giuliano Bonoli, Flavia Fossati, Fabienne Liechti, 2018, The Matching Hierarchies Model: Evidence from a Survey Experiment on Employers' Hiring Intent Regarding Immigrant Applicants. In: International Migration Review, 53/1, 90–121.

Arbeitsmarktplattformen: Daten belegen Diskriminierung im Bewerbungsprozess

Die entscheidenden Kriterien für eine Anstellung sollten Ausbildung, Berufserfahrung und andere arbeitsrelevante Fähigkeiten sein. In Wirklichkeit beeinflussen auch andere Faktoren, etwa Geschlecht oder Herkunftsland der Bewerberinnen und Bewerber, die Wahl der Arbeitgeber. Im Rahmen eines Forschungsprojekts wurde das Rekrutierungsverhalten von Tausenden von Personalverantwortlichen, die auf einer der führenden Stellenplattformen in der Schweiz aktiv sind, analysiert. Die Ergebnisse, die sich mit denen anderer Studien zur Diskriminierung auf dem Schweizer Arbeitsmarkt decken, zeigen, dass ausländische Bewerberinnen und Bewerber seltener zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden als Schweizer Stellensuchende mit den gleichen Qualifikationen, dass die Art der Benachteiligung je nach Herkunftsland unterschiedlich ist und dass die Rekrutierenden je nach Tageszeit, zu der sie die Auswahl treffen, unterschiedlich diskriminieren.

Sie zeigen auch, dass Stellensuchende mit Migrationshintergrund im Durchschnitt 6,5 Prozent weniger häufig kontaktiert wurden als Schweizerinnen und Schweizer mit ansonsten identischen Merkmalen. Die Diskriminierung ist besonders ausgeprägt bei Migrantinnen und Migranten aus Afrika, Asien, dem Balkan und dem Nahen Osten, die auch im Alltag häufig mit Vorurteilen konfrontiert sind.

Portails de recherche d'emploi en ligne : les données révèlent des discriminations dans les procédures de recrutement

Es hat sich auch gezeigt, dass Männer in typischen Frauenberufen diskriminiert werden und umgekehrt. Es wurde kein Hinweis darauf gefunden, dass bei Online-Rekrutierungsverfahren im Vergleich zu herkömmlichen häufiger diskriminiert wird. Diskriminierung scheint eher ein strukturelles gesellschaftlicher Problem zu sein, das sich auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen niederschlägt.

Hier wiedergegeben ist die Übersetzung der italienischen Zusammenfassung der Artikels «Online-Daten offenbaren Diskriminierung bei der Rekrutierung» von Dominik Hangartner, Michael Siegenthaler und Daniel Kopp, erschienen in der Zeitschrift Terra cognita 38/2021 der Eidgenössischen Migrationskommission (EKM), S. 72.

BIBLIOGRAPHIE

Daniel Auer, Giuliano Bonoli, Flavia Fossati, Fabienne Liechti, 2018, The Matching Hierarchies Model: Evidence from a Survey Experiment on Employers' Hiring Intent Regarding Immigrant Applicants. In: International Migration Review, 53/1, 90–121.

Pour décrocher un poste de travail, les critères déterminants devraient être la formation, l'expérience et les autres compétences professionnelles. En réalité, d'autres facteurs viennent influencer le choix des entreprises, comme le genre ou le pays d'origine des candidats. Un projet de recherche s'est attaché à analyser le comportement des responsables des ressources humaines durant les procédures de recrutement, en menant une enquête auprès de milliers de responsables actifs sur l'un des principaux portails en ligne de recherche d'emploi en Suisse. Corroborés par ceux d'autres études traitant de la discrimination sur le marché helvétique du travail, les résultats révèlent qu'à qualifications égales, les candidatures étrangères ont moins de chances que les suisses d'être retenues pour un entretien d'embauche, que le type de discrimination varie selon la provenance des candidats et que l'intensité de la discrimination pratiquée par le personnel chargé du recrutement varie selon le moment de la journée.

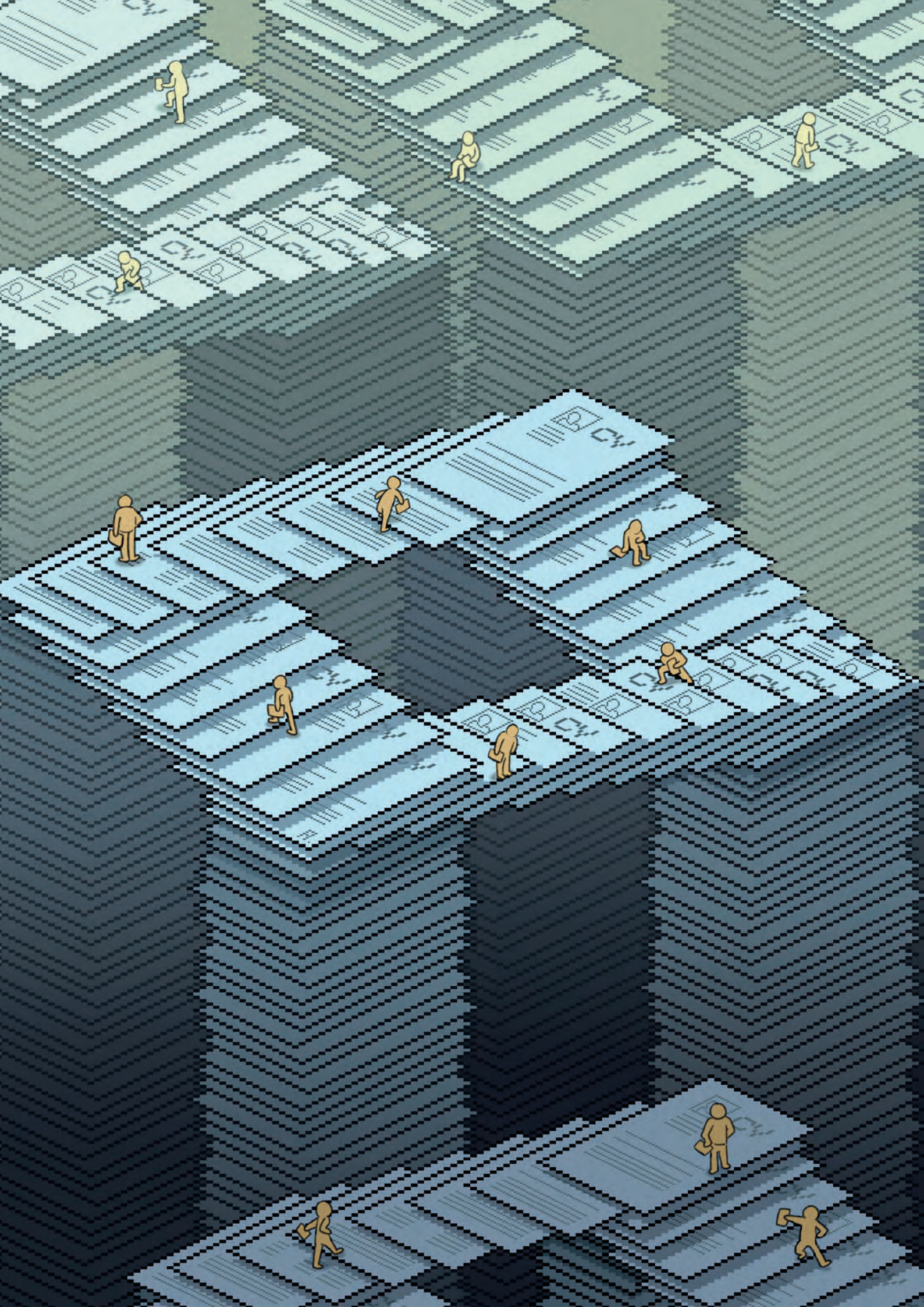
Les résultats montrent qu'à qualifications identiques, les personnes issues de la migration ont été contactées en moyenne 6,5 % moins souvent que les Suisses. La discrimination est particulièrement marquée lorsque les candidats sont originaires des Balkans, d'Afrique, du Proche-Orient et d'Asie, alors qu'ils sont déjà souvent confrontés à des préjugés au quotidien.

Enfin, l'étude a montré que les hommes subissent de la discrimination dans les professions typiquement exercées par des femmes, et inversement. À noter en revanche qu'aucune différence significative n'a été constatée entre les procédures de recrutement en ligne et les traditionnelles. La discrimination semble être avant tout un problème social structurel qui se reflète sur le marché du travail en général.

Résumé d'un article en allemand paru dans la revue Terra cognita 38/2021 de la Commission fédérale des migrations (CFM), p. 72

BIBLIOGRAPHIE

Auer, Daniel, Giuliano Bonoli, Flavia Fossati, Fabienne Liechti, 2018, The Matching Hierarchies Model: Evidence from a Survey Experiment on Employers' Hiring Intent Regarding Immigrant Applicants. In: International Migration Review, 53/1, 90–121.



Le istituzioni sociali discriminano le persone altamente qualificate originarie dei Paesi terzi?

Il luogo di formazione e l'origine sono fattori rilevanti per l'assunzione, nelle istituzioni sociali, di persone altamente qualificate. Tuttavia, la scarsa considerazione dei candidati con retroterra migratorio sembra essere meno il frutto della discriminazione di singoli attori che non il risultato dell'interazione tra istituzioni e società.

Rosita Fibbi

La carriera delle persone con qualifiche di livello terziario acquisite all'estero (HQM¹), in particolare di coloro che provengono da Paesi terzi all'accordo di libera circolazione tra la Svizzera e l'Unione europea, è ostacolata da comportamenti discriminatori specialmente nelle organizzazioni pubbliche. Ciò contrasta con quanto avviene nelle imprese internazionali, dove le loro capacità sono meglio valorizzate: è quanto risulta dalle interviste con HQM realizzate da Jey Aratnam per la sua ricerca sul mercato del lavoro (2012). Per conoscere le dimensioni del fenomeno e comprenderne le ragioni, la Commissione federale contro il razzismo ha commissionato uno studio incentrato sulle organizzazioni presso cui lavorano le HQM. Il Forum svizzero per lo studio delle migrazioni (FSM) e della popolazione ha così svolto una ricerca sull'accesso delle HQM a posizioni di quadro dirigente nelle istituzioni pubbliche o semipubbliche senza scopo di lucro che offrono assistenza e accompagnamento a chi incontra difficoltà nell'integrazione sociale o professionale, escluse quelle del sistema sanitario e dell'istruzione. Per affrontare questa vasta tematica, i ricercatori hanno fatto ricorso a diversi metodi di ricerca (Fibbi et al. 2019).

Il luogo di formazione determina in modo rilevante le opportunità di accedere a un

posto di dirigente: aver assolto una formazione in un Paese diverso da quelli limitrofi sembra compromettere le possibilità di essere assunti come quadro superiore, secondo quanto emerso dai colloqui esplorativi con 16 esperti. Tuttavia, essi ritengono che l'esperienza professionale in Svizzera dovrebbe controbilanciare questo svantaggio. Rispondendo a un questionario on-line, i responsabili delle risorse umane di 379 istituzioni sociali (IS) hanno fornito una stima della presenza di persone con retroterra migratorio tra i quadri superiori delle rispettive istituzioni: una presenza che risulta più alta tra le istituzioni senza scopo di lucro destinate ai migranti ubicate nella Svizzera latina, mentre è meno marcata nelle istituzioni pubbliche destinate a non migranti situate nella Svizzera tedesca.

Nella sua parte sperimentale, il questionario on-line invitava i responsabili delle risorse umane a sottoporsi a una simulazione di concorsi. Si cercavano quattro quadri superiori per una IS: il direttore, il responsabile delle risorse umane, il responsabile del servizio informatico e il responsabile della comunicazione. A ognuno dei quattro concorsi erano abbinati i *curriculum vitae* di professionisti di diversa origine con un livello simile di formazione terziaria, acquisita all'estero o in Svizzera. Tutti i candidati

fittizi formati all'estero avevano esperienza pluriennale di lavoro in Svizzera. Tutti i candidati fittizi di origine straniera avevano acquisito la cittadinanza svizzera. I responsabili delle risorse umane dovevano indicare per ciascun candidato la probabilità di essere preselezionato sulla base del profilo richiesto nel bando di concorso.

Il luogo di formazione è il criterio che determina maggiormente le differenze di punteggio per tutti e quattro i posti a concorso. I risultati dell'esperimento di preferenze dichiarate (*stated preferences*) dimostrano che le probabilità delle HQM originarie di un Paese terzo e formatesi nel loro Paese di essere preselezionate per un posto di responsabilità sono sistematicamente inferiori a quelle dei candidati formati in Svizzera. Tuttavia, perfezionare in Svizzera una formazione acquisita all'estero non annulla la penalizzazione imputata al luogo di formazione all'estero.

Va notato tuttavia che non tutte le persone formate in Svizzera hanno le stesse opportunità: a parità di luogo di formazione, è l'origine degli svizzeri naturalizzati a fare la differenza. Le HQM formate in Svizzera la cui famiglia proviene da un Paese europeo non membro dell'UE sono particolarmente penalizzate. Alla prefe-

renza per le persone formate in Svizzera si aggiunge dunque quella per i candidati di origine svizzera.

La preferenza per i candidati locali è più netta nella Svizzera tedesca che nella Svizzera latina. La differenza di trattamento varia anche secondo il tipo di posto a concorso ed è particolarmente pronunciata per i posti di direttore e di responsabile della comunicazione, che hanno, tra l'altro, il compito di rappresentare l'istituzione verso l'esterno.

Riuniti in gruppi di discussione, alcuni dirigenti di IS che avevano partecipato alla ricerca hanno interpretato i risultati dello studio sperimentale. La scarsa considerazione delle candidature delle HQM è riconosciuta come prassi consolidata delle loro istituzioni: è tuttavia reputata legittima in quanto motivata da riflessioni meritocratiche e contestuali. È imputata in primo luogo ai dubbi dei datori di lavoro sulla solidità delle competenze professionali dei candidati formati all'estero e, in particolare, in un Paese terzo. Questi dubbi non vengono dissipati nemmeno se il candidato vanta un'esperienza professionale nel nostro Paese, contrariamente a quanto avanzato dagli esperti.

La preferenza per i candidati locali, in secondo luogo, è vista come la conseguenza di un clima politico-economico che rimette in discussione la funzione delle istituzioni sociali, l'estensione dei loro compiti, nonché i fondi a loro disposizione, costringendole sulla difensiva: maggiore è la pressione, più netta e interiorizzata è la preferenza dei datori di lavoro per i candidati locali. La dimensione locale è decisiva in quanto le strutture politico-amministrative determinanti per la politica sociale sono fortemente decentrate ai livelli cantonale e comunale. I referenti politico-istituzionali locali sono l'orizzonte che definisce le condizioni d'esistenza e sviluppo delle IS, siano esse pubbliche o senza scopo di lucro. Per questa ragione, il radicamento locale delle reti sociali delle persone chia-

mate a rappresentare l'istituzione verso l'esterno è considerato fondamentale per l'esercizio della funzione. In questo contesto, le HQM formate all'estero sono penalizzate dalla preferenza per i candidati locali.

Se i dubbi sulle formazioni svolte all'estero possono essere legittimi, non tener conto di lunghe esperienze lavorative maturate in Svizzera appare più problematico perché condanna le HQM a essere perennemente sospettate d'incompetenza professionale. Peraltro, il fatto che anche HQM originarie di Paesi terzi ma formatesi in Svizzera siano penalizzate induce a pensare che l'argomento possa celare anche altre motivazioni, meno legittime.

Si è in presenza di discriminazione statistica, cioè di un trattamento degli individui non secondo i loro meriti, ma secondo le caratteristiche del gruppo al quale sono ritenuti appartenere, il che equivale a trasgredire il principio liberale della parità di trattamento.

I risultati di questo studio contribuiscono a confermare l'ipotesi esplicativa avanzata da Jey Aratnam (2012) di un meccanismo che porta i membri di un gruppo a valutare più positivamente e a privilegiare i membri del proprio gruppo di appartenenza rispetto a quelli di altri gruppi. Situato teoricamente al livello dei rapporti interpersonali, questo meccanismo può essere avviato intenzionalmente, ma anche risultare da processi inconsci oppure essere la conseguenza di stereotipi.

Tuttavia, la constatazione che le preferenze variano secondo le funzioni, le istituzioni e le regioni induce a cercare anche altrove le ragioni del trattamento sfavorevole che penalizza le HQM, particolarmente palese per i ruoli che comportano la rappresentanza dell'istituzione in ambito pubblico e una responsabilità nei confronti di interlocutori esterni. Le prassi di reclutamento sembrano influenzate dalla necessità sentita dalle IS di legiti-

timare la propria attività di fronte all'opinione pubblica e dal clima più o meno favorevole alle politiche sociali e all'immigrazione. La scarsa considerazione delle persone in posizione «minoritaria» sembra dunque essere meno il frutto della discriminazione dei singoli attori che non il risultato del funzionamento delle istituzioni e della società.

Questa ricerca è innovativa rispetto ai lavori precedenti sulle discriminazioni nel mercato del lavoro in Svizzera. Costituisce infatti il primo studio sperimentale sulle disparità nell'accesso al lavoro delle persone con formazione terziaria, mentre finora sono state piuttosto studiate disparità di trattamento di cui sono vittime le persone con livelli di qualifica inferiori. Analizza inoltre l'accesso a posti di responsabilità e non, come in precedenza, a occupazioni all'inizio di carriera. Infine, verte sulle strutture pubbliche e semipubbliche, un segmento del mercato del lavoro mai esplorato sinora, mentre i lavori precedenti hanno scandagliato il settore privato.

La realtà dei fenomeni esaminati è molto poco conosciuta, mentre dovrebbe essere oggetto di un dibattito pubblico, premessa indispensabile a qualsiasi iniziativa finalizzata a modificare la situazione, cioè a definire dispositivi organizzativi in grado di indurre un cambiamento.

Rosita Fibbi è sociologa, ricercatrice al Forum svizzero per lo studio delle migrazioni e della popolazione dell'Università di Neuchâtel. rosita.fibbi@unine.ch

BIBLIOGRAFIA

Jey Aratnam, Ganga (2012). Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund. Studie zur möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Basel: Gesowip.

Fibbi, Rosita, Joëlle Fehlmann e Didier Ruedin (2019). Discrimination des personnes issues de la migration hautement qualifiées dans le domaine du social ? Rapport à la CFR. Neuchâtel: FSM.

¹ L'acronimo HQM (Highly Qualified Migrants) indica persone altamente qualificate con retroterra migratorio.

Werden hochqualifizierte Personen aus Drittstaaten von sozialen Institutionen diskriminiert?

Ausbildungsort und Herkunft sind wichtige Faktoren für die Anstellung hochqualifizierter Personen in sozialen Institutionen. Allerdings scheint die mangelnde Berücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund weniger das Ergebnis von Diskriminierung durch einzelne Akteure zu sein als vielmehr das Resultat der Interaktion zwischen Institutionen und Gesellschaft.

Rosita Fibbi

Die Karrieren von Personen mit einem im Ausland erworbenen tertiären Bildungsabschluss (HQM¹), vorzugsweise von Personen aus Staaten, die nicht dem Freizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der Europäischen Union unterstellt sind, werden durch diskriminierendes Verhalten, insbesondere in öffentlichen Einrichtungen, behindert. Die Situation unterscheidet sich hier von derjenigen in internationalen Unternehmen, wo die Fähigkeiten von HQM höher geschätzt werden. Dies geht aus den Interviews mit HQM hervor, die Jey Aratnam für seine Arbeitsmarktfor-schung (2012) geführt hat. Um das Ausmass des Phänomens zu ermitteln und die Gründe dafür zu verstehen, hat die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus eine Studie in Auftrag gegeben, die sich auf Organisationen konzentrieren sollte, bei denen HQM arbeiten. Das Schweizerische Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien hat daraufhin eine Untersuchung über den Zugang von HQM zu Kaderpositionen in öffentlichen oder halböffentlichen gemeinnützigen

Institutionen durchgeführt, die Betreuung und Begleitung in schwierigen Situationen der sozialen oder beruflichen Integration anbieten, wobei die Sektoren Gesundheitsdienste und Bildung ausgenommen sind. Um dieses umfassende Thema anzugehen, haben Forscherinnen und Forscher verschiedene Methoden angewandt (Fibbi et al., 2019).

Der Ausbildungsort bestimmt in erheblichem Masse die Chancen auf eine obere Kaderposition. Wie aus Interviews mit 16 Expertinnen und Experten hervorgeht, scheint eine Ausbildung, die in einem anderen Land als einem Nachbarland absolviert wurde, die Chancen auf eine obere Kaderposition zu schmälern. Sie sind jedoch der Meinung, dass eine vorgewiesene Berufserfahrung in der Schweiz diesen Nachteil ausgleichen dürfte. Die HR-Verantwortlichen von 379 sozialen Institutionen (SI) gaben in Online-Fragebögen Schätzungen zur Vertretung von Personen mit Migrationshintergrund im oberen Kader der jeweiligen Institutionen ab. Demnach sind Per-

sonen mit Migrationshintergrund in den gemeinnützigen Institutionen der lateinischen Schweiz, die sich an Personen mit Migrationshintergrund richten, stärker vertreten, während sie umgekehrt in Institutionen, deren Zielpublikum nicht Migrantinnen und Migranten sind und die in der Deutschschweiz ansässig sind, schwächer vertreten sind.

Der Ausbildungsort bestimmt in erheblichem Masse die Chancen auf eine obere Kaderposition.

Im experimentellen Teil des Fragebogens wurden die HR-Verantwortlichen aufgefordert, ein Bewerbungsverfahren zu simulieren. Dabei wurden für eine SI vier obere Kaderpositionen ausgeschrieben: Direktor/in, Leiter/in Human Resources, Leiter/in Informatikdienst, Leiter/in Kommunikation. Für jede Ausschreibung lagen mehrere Bewerbungen von Fachpersonen unterschiedlicher Herkunft vor, die alle über einen vergleichbaren,

in der Schweiz oder im Ausland erworbenen tertiären Bildungsabschluss verfügten. Alle fiktiven Bewerberinnen und Bewerber, die ihre Ausbildung im Ausland absolviert hatten, verfügten über Berufserfahrung in der Schweiz. Zudem besaßen alle fiktiven Kandidatinnen und Kandidaten ausländischer Herkunft die Schweizer Staatsbürgerschaft. Die HR-Fachpersonen mussten für jede Bewerbung angeben, mit wie grosser Wahrscheinlichkeit die Bewerberin oder der Bewerber gestützt auf das im Inserat verlangte Profil ausgewählt würde.

Der Ausbildungsort ist das wichtigste Kriterium für die Unterschiede bei den Werten für die vier getesteten Leitungspositionen. Das «Stated Preference»-Experiment zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit, als aus einem Drittstaat stammende und dort ausgebildete HQM für eine Leitungsposition berücksichtigt zu werden, systematisch kleiner ist als diejenige von in der Schweiz ausgebildeten Bewerberinnen und Bewerbern. Auch mit einer Zusatzausbildung in der Schweiz nach der tertiären Ausbildung im Ausland kann die Benachteiligung durch die im Ausland erworbene Ausbildung nicht wettgemacht werden.

Es ist jedoch zu beachten, dass nicht alle in der Schweiz ausgebildeten Personen die gleichen Chancen haben: Bei gleichem Ausbildungsort ist die Herkunft der eingebürgerten Schweizerinnen und Schweizer ausschlaggebend. Für in der Schweiz ausgebildete HQM, deren Familie aus einem europäischen Drittstaat stammt, ist die Benachteiligung besonders markant. So verdoppelt sich die bestehende Bevorzugung einer in der Schweiz ausgebildeten ansässigen Person durch eine zusätzliche Bevorzugung von HQM schweizerischer Herkunft.

Die lokale Präferenz ist in der Deutschschweiz ausgeprägter als in der lateinischen Schweiz. Die Ungleichbehandlung variiert zudem je nach Art der Stelle: Besonders ausgeprägt ist sie bei den Positionen Direktor/in und Leiter/

in Kommunikation, deren Aufgaben u. a. darin bestehen, die Institution nach aussen zu vertreten.

Die lokale Präferenz ist in der Deutschschweiz ausgeprägter als in der lateinischen Schweiz.

Einige Führungskräfte von SI, die an der Untersuchung teilgenommen hatten, interpretierten in Diskussionsgruppen die Ergebnisse der experimentellen Studie. Die Nichtberücksichtigung der Bewerbungen von HQM wird von den HR-Verantwortlichen als in ihren Institutionen gängige und legitime Praxis bezeichnet, die auf leistungsorientierten, kontextabhängigen Argumenten beruht. Grund dafür ist in erster Linie die Befürchtung der Arbeitgeber, dass die im Ausland ausgebildeten Bewerberinnen und Bewerber nicht über die nötigen fachlichen Kompetenzen verfügen, insbesondere, wenn die bewerbenden HQM ihre Ausbildung in einem Drittstaat absolviert haben. Entgegen den Behauptungen der Expertinnen und Experten bleiben diese Vorbehalte sogar dann bestehen, wenn Kandidatinnen und Kandidaten hierzulande Berufserfahrung gesammelt haben.

Die Bevorzugung lokaler Bewerbungen ist in zweiter Linie die Folge des politisch-ökonomischen Umfelds. Die Aufgabe der SI, ihr Aufgabenspektrum und die ihr zur Verfügung stehenden Mittel werden vermehrt in Frage gestellt. Die Institutionen des Sozialbereichs sind dadurch in der Defensive, und je grösser der Druck wird, desto eher ziehen die Arbeitgeber lokale Bewerbungen vor. Die lokale Dimension ist umso entscheidender, als die für die Sozialpolitik wichtigen politisch-administrativen Strukturen in der Schweiz stark dezentral, kantonale und kommunal ausgerichtet sind. Die lokalen politisch-institutionellen Ansprechpersonen sind für die Existenz und die Weiterentwicklung der öffentlichen oder nicht gewinn-

orientierten SI entscheidend. Daher wird als ausschlaggebend betrachtet, dass die Personen, die die Institution nach aussen vertreten, in den lokalen Netzwerken verankert sind. Diese Kombination verschiedener Faktoren erklärt, dass im Ausland ausgebildete HQM durch die lokale Präferenz am stärksten benachteiligt werden.

Während Vorbehalte gegenüber der im Ausland erworbenen Ausbildung berechtigt sein mögen, erscheint die Nichtberücksichtigung der in der Schweiz erworbenen langjährigen Berufserfahrung problematischer, da sie HQM dazu verurteilt, ständig unter dem Verdacht der beruflichen Inkompetenz zu stehen. Die Tatsache, dass auch in der Schweiz ausgebildete HQM aus Drittstaaten benachteiligt werden, lässt vermuten, dass sich unter dem Deckmantel dieses Arguments auch andere, weniger legitime Begründungen verbergen könnten.

Dabei handelt es sich um eine statistische Diskriminierung, wonach Personen nicht nach ihren Kompetenzen, sondern nach Merkmalen ihrer zugehörigen Gruppe behandelt würden. Dies wäre ein Verstoß gegen den liberalen Grundsatz der Gleichbehandlung.

Die Ergebnisse dieser Studie stützen die von Jey Aratnam (2012) entwickelte Hypothese einer Tendenz, wonach die Mitglieder einer bestimmten Gruppe die Mitglieder der eigenen Gruppe positiver bewerten und sie gegenüber den Mitgliedern anderer Gruppen privilegieren. Diese theoretisch auf persönlichen Beziehungen beruhende Tendenz kann sowohl auf Absicht als auch auf unbewussten Prozessen und Stereotypen beruhen.

Doch da die Stated Preferences nach Funktionen, Institutionen und Regionen variieren, muss nach einer weiterführenden Erklärung dieser nachteiligen Behandlung der HQM gesucht werden, die besonders ausgeprägt ist bei Stellen,

die eine Repräsentation der Institution in der Öffentlichkeit und eine Verantwortlichkeit gegenüber externen Ansprechpartnern beinhalten. Die Rekrutierungspraxis scheint davon beeinflusst zu sein, wie stark der Druck der SI ist, ihre Tätigkeit in der Öffentlichkeit zu legitimieren, sowie durch das mehr oder weniger günstige Klima für Sozialpolitik und Immigration. Dass Personen «aus Minderheitengruppen» nicht berücksichtigt werden, lässt sich somit weniger mit der Diskriminierung der einzelnen Akteure erklären als vielmehr mit der Funktionsweise der SI und der Gesellschaft.

Diese Forschungsarbeit ist im Vergleich zu den früheren Arbeiten zum Thema Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt innovativ, da sie die erste experimentelle Studie über Benachteiligungen von Personen mit Tertiärbildung beim Zugang zum Arbeitsmarkt ist. Bisher wurde die Frage der Ungleichbehandlung eher in Bezug auf geringqualifizierte Personen untersucht. Weiter analysierte die Studie den Zugang zu Führungspositionen, während sich die früheren Arbeiten zu Ungleichbehandlungen aufgrund der Herkunft vor allem auf den Zugang zu Einsteigerstellen konzentrierten. Schliesslich befasste sich die Studie mit einem sehr besonderen Segment des Arbeitsmarkts, nämlich der Beschäftigung in öffentlichen und halb-öffentlichen Strukturen, insbesondere in SI, während sich die früheren Arbeiten im Allgemeinen auf die Beschäftigung im Privatsektor bezogen.

Dass die untersuchten Phänomene so existieren, ist kaum bekannt. Eine Debatte über diese Fragen wäre jedoch sinnvoll, denn dies wäre die Voraussetzung für jede Veränderung der gegenwärtigen Situation und die Bedingung für veränderte Organisationsstrukturen.

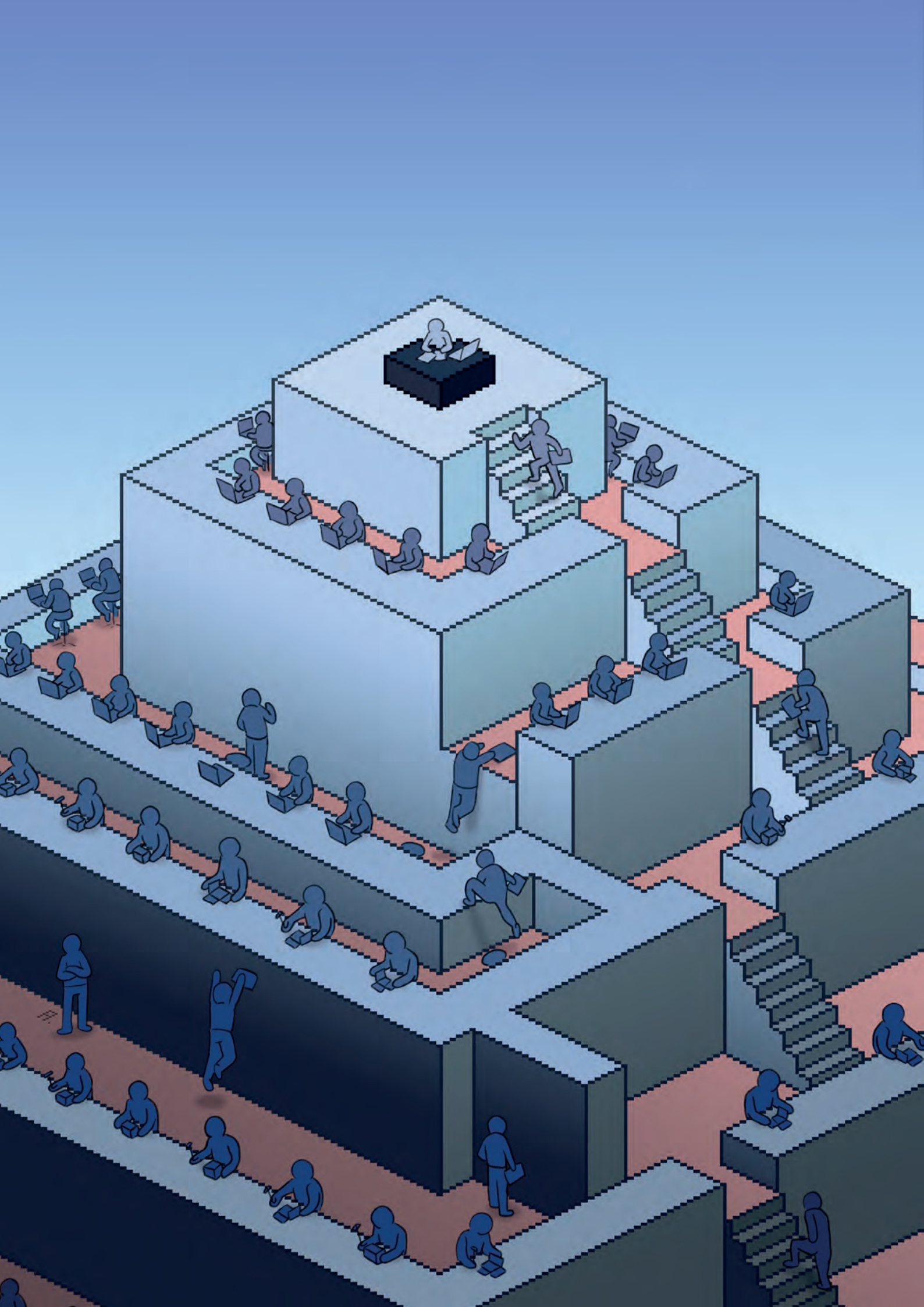
Die Soziologin Rosita Fibbi forscht am Schweizerischen Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien an der Universität Neuenburg. rosita.fibbi@unine.ch

BIBLIOGRAFIE

Jey Aratnam, Ganga (2012). Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund. Studie zur möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Basel: Gesowip.

Fibbi, Rosita, Joëlle Fehlmann, Didier Ruedin (2019). Discrimination des personnes issues de la migration hautement qualifiées dans le domaine du social? Rapport à la Commission fédérale contre le racisme. Neuchâtel: Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population. Abrufbar auf: <http://www.migration-population.ch/sfm/home/publications/etudes-du-sfm.html>

¹ Das Akronym HQM steht für Highly Qualified Migrants und bezeichnet Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund.



Les institutions sociales discriminent-elles les personnes hautement qualifiées originaires des pays tiers ?

Le lieu de formation et l'origine sont des facteurs importants dans le recrutement de personnes hautement qualifiées au sein des institutions sociales. Cependant, le fait que si peu de personnes issues de la migration voient leur candidature retenue semble procéder non pas tant de pratiques discriminatoires individuelles que du mode de fonctionnement des institutions et de la société.

Rosita Fibbi

La carrière des personnes diplômées du tertiaire d'origine étrangère (*highly qualified migrant*, HQM), et en particulier des personnes provenant de pays tiers (et donc non liés par l'accord de libre circulation entre la Suisse et l'Union européenne), est entravée par des comportements discriminatoires, spécialement dans les organismes publics. Cette observation contraste avec la pratique des entreprises internationales, qui valorisent davantage les compétences des HQM, comme l'ont montré les entretiens réalisés par Jey Aratnam dans le cadre de son étude sur le marché du travail (2012). Pour connaître l'ampleur du phénomène et en comprendre les origines, la Commission fédérale contre le racisme a commandé une étude portant sur les organisations où travaillent les HQM. Réalisée par le Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population (SFM), cette étude (Fibbi et al. 2019) s'est focalisée sur l'accès des HQM aux postes de cadre dans les institutions publiques ou semi-publiques à but non lucratif qui offrent un soutien et un accompagnement aux personnes ayant des difficultés d'intégration sociale ou profession-

nelle, à l'exclusion des institutions du système de santé et du domaine de la formation. Pour aborder ce vaste sujet, les auteurs de l'étude ont eu recours à diverses méthodes de recherche.

L'étude du SFM a tout d'abord révélé que le lieu de formation a un impact significatif sur les chances d'être embauché dans une fonction dirigeante: le fait d'avoir suivi sa formation dans un pays non limitrophe semble ainsi compromettre les chances d'un candidat d'accéder à un poste de cadre supérieur. C'est ce qui ressort des entretiens exploratoires réalisés avec seize experts, lesquels estiment toutefois que l'expérience professionnelle en Suisse devrait contrebalancer ce désavantage. Par ailleurs, en réponse à une enquête en ligne, les responsables des ressources humaines de 379 institutions sociales ont fourni une estimation du nombre de cadres supérieurs issus de la migration parmi leur personnel: les institutions à but non lucratif s'adressant aux personnes migrantes et localisées en Suisse latine sont celles qui emploient le plus de cadres issus de la migration: à l'inverse,

Le fait d'avoir suivi sa formation dans un pays non limitrophe semble ainsi compromettre les chances d'un candidat d'accéder à un poste de cadre supérieur.

les institutions publiques s'adressant à un public non migrant et situées en Suisse alémanique sont celles qui font le moins recours à ce type de profil.

L'enquête en ligne comportait aussi une partie empirique qui invitait les responsables des ressources humaines à participer à une procédure de recrutement fictive. Le scénario proposé prévoyait la mise au concours de quatre postes de cadres supérieurs dans une institution sociale: un directeur, un responsable des ressources humaines, un responsable du service informatique et un responsable de la communication. Pour chacun de ces postes, les responsables des ressources humaines ont reçu le CV de plusieurs professionnels de différentes origines au bénéfice d'un titre de formation

tertiaire comparable délivré en Suisse ou à l'étranger. Tous les candidats fictifs formés à l'étranger avaient une expérience de travail de plusieurs années en Suisse et tous ceux d'origine étrangère avaient acquis la nationalité suisse. Les responsables des ressources humaines devaient indiquer la probabilité pour chaque candidat d'être présélectionné sur la base du profil requis dans l'offre d'emploi.

Les résultats de cette enquête sur les « préférences déclarées » (*stated preferences*) ont montré que le lieu de formation est le critère déterminant pour expliquer les différences de notation entre les candidats aux quatre postes : les HQM originaires d'un pays tiers et formés dans leur propre pays ont systématiquement moins de chances d'être présélectionnés pour un poste à responsabilité que les candidats formés en Suisse. Même le fait d'avoir suivi un perfectionnement en Suisse n'annule pas ce handicap.

Les HQM originaires d'un pays tiers et formés dans leur propre pays ont systématiquement moins de chances d'être présélectionnés pour un poste à responsabilité que les candidats formés en Suisse.

Par ailleurs, on constate que parmi les personnes formées en Suisse, toutes ne se trouvent pas sur un pied d'égalité : à lieu de formation équivalent, c'est l'origine du candidat qui fait la différence. Ainsi, les HQM formés en Suisse dont la famille est originaire d'un pays européen non membre de l'UE sont particulièrement pénalisés. Outre un avantage pour les personnes formées en Suisse, l'enquête a donc aussi révélé une préférence pour les candidats d'origine suisse.

Cette préférence pour les candidats du cru est plus nette en Suisse aléman-

ique qu'en Suisse latine. La différence de traitement varie aussi en fonction du type de poste. Elle est particulièrement marquée pour les postes de directeur et de responsable de la communication, à savoir pour des fonctions dont la mission consiste notamment à représenter l'institution vis-à-vis de l'extérieur.

Quelques employeurs ayant participé à l'enquête ont été invités à commenter les résultats de l'étude empirique lors de discussions de groupe. Ils ont reconnu que la tendance à écarter les candidatures des HQM est une pratique bien établie dans leurs institutions. Ils la considéraient toutefois comme légitime, car reposant sur des arguments méritocratiques et des facteurs contextuels. Cette pratique découle en premier lieu de leurs doutes quant à la solidité des compétences professionnelles des candidats formés à l'étranger et, en particulier, dans les pays tiers. Et contrairement à ce qu'avancent les experts, une expérience professionnelle dans notre pays ne suffit pas à dissiper ces doutes.

La préférence pour les candidatures locales est imputée en deuxième lieu à un climat politico-économique qui tend à remettre en question le rôle des institutions sociales, l'étendue de leur cahier des charges et leur financement, les forçant à adopter une posture défensive : plus cette pression est forte, plus la préférence des employeurs pour les candidats du cru est nette et assumée. L'importance de cette dimension locale s'explique par la forte décentralisation aux niveaux cantonal et communal des structures politico-administratives déterminantes pour la politique sociale. Les personnalités politiques et institutionnelles locales définissent les conditions d'existence et de développement des institutions sociales, qu'elles soient publiques ou à but non lucratif. Pour mener à bien leur mission, les institutions estiment ainsi qu'il est crucial que les personnes qui les représentent vis-à-vis de l'extérieur disposent d'un réseau bien ancré au niveau local. Dans ce contexte,

les HQM formés à l'étranger sont pénalisés par rapport aux candidats du cru.

Cette préférence pour les candidats du cru est plus nette en Suisse alémanique qu'en Suisse latine.

Si les doutes sur la qualité des formations suivies à l'étranger peuvent se comprendre, le fait de ne pas tenir compte d'une longue expérience professionnelle acquise en Suisse semble plus problématique, car cela équivaut à mettre en doute a priori les compétences professionnelles des HQM. En outre, la discrimination dont sont aussi victimes les HQM originaires de pays tiers mais formés en Suisse suggère que l'argument du lieu de formation cache aussi d'autres motivations, moins légitimes.

Cette pratique s'apparente en effet à de la discrimination statistique, à savoir un traitement des individus non pas selon leurs mérites, mais selon les caractéristiques du groupe auquel ils sont censés appartenir, ce qui revient à enfreindre le principe de l'égalité de traitement.

Les résultats de l'étude tendent ainsi à valider l'hypothèse avancée par Jey Aratnam en 2012, qui suggérait l'existence d'un mécanisme conduisant les membres d'un groupe donné à évaluer plus positivement et à favoriser les membres de leur propre groupe par rapport à ceux d'autres groupes. Intervenant théoriquement au niveau des rapports interpersonnels, ce mécanisme peut résulter aussi bien d'une volonté délibérée que de processus inconscients et de représentations stéréotypées.

Toutefois, le constat que les préférences varient selon les fonctions, les institutions et les régions invite à chercher d'autres explications à cette inégalité de traitement, particulièrement prononcée pour les postes impliquant un rôle de représentation dans l'espace public et des responsabilités vis-à-vis d'in-

terlocuteurs extérieurs à l'institution. Les pratiques de recrutement semblent influencées par le besoin des institutions sociales de légitimer leurs activités face à l'opinion publique et par le climat plus ou moins favorable aux politiques sociales et à l'immigration. Ainsi, la mise à l'écart des candidats issus d'un groupe minoritaire semble être davantage le fruit du fonctionnement des institutions et de la société que de pratiques discriminatoires individuelles.

L'étude de la SFM est novatrice par rapport aux études précédentes relatives aux discriminations sur le marché du travail en Suisse. Il s'agit en effet de la première étude empirique sur les inégalités dans l'accès à l'emploi frappant les personnes au bénéfice d'une formation tertiaire. Les enquêtes précédentes s'étant plutôt penchées sur les personnes moins qualifiées. Cette étude est aussi inédite pour deux autres raisons : d'une part parce qu'elle analyse l'accès à des postes à responsabilité et d'autre part parce qu'elle se penche sur les structures publiques et semi-publiques, alors que les travaux précédents se concentraient sur des emplois de début de carrière et s'intéressaient plutôt au secteur privé.

Les phénomènes révélés dans l'étude sont très mal connus, alors qu'ils devraient faire l'objet d'un débat public, condition sine qua non à toute initiative visant à changer les choses, c'est-à-dire à mettre en place des dispositifs organisationnels en mesure d'entraîner un changement.

*Rosita Fibbi est sociologue et chercheuse au Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population de l'Université de Neuchâtel.
rosita.fibbi@unine.ch*

BIBLIOGRAPHIE

Jey Aratnam, Ganga (2012). Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund. Studie zur möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Bâle : Gesowip

Fibbi, Rosita, Joëlle Fehlmann et Didier Ruedin (2019). Discrimination des personnes issues de la migration hautement qualifiées dans le domaine du social ? Rapport à la Commission fédérale contre le racisme. Neuchâtel : Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population. Disponible sur <http://www.migration-population.ch/sfm/home/publications/etudes-du-sfm.html>

Arbeitsmarktintegration und Berufsbildung gegen Ausgrenzung

Der Schweizerische Gewerbeverband sgv als grösster Dachverband der Schweizer Wirtschaft trägt mit der Integrationsleistung von Arbeitsmarkt und Berufsbildung viel zur Verhinderung von Diskriminierung und strukturellem Rassismus bei. Neue staatliche Regulierungen und Quoten bei Stellenbesetzungen lehnt der sgv jedoch ab.

Dieter Kläy und Ruedi Horber

Viele Unternehmen, aber auch Institutionen der Berufsbildung wie Organisationen der Arbeit und Berufsfachschulen treffen wirksame Massnahmen gegen Diskriminierung und rassistisches Gedankengut.

Integration in die Gesellschaft im Allgemeinen und in die Arbeitswelt im Besonderen ist ein komplexer und primär individueller Vorgang. Die Gesellschaft stellt Integrationsforderungen an die Arbeitgeber und die Institutionen der Berufsbildung. Personen aus fremden Kulturkreisen sollten sich aber als Individuen integrieren und bedürfen dazu in erster Linie der individuellen Unterstützung.

Für eine erfolgreiche Arbeitsintegration sind viele Faktoren ausschlaggebend. Von besonders grosser Bedeutung sind deren drei: 1. Kenntnisse einer Landessprache auf einem vertretbaren Niveau, um überhaupt im Arbeitsmarkt Fuss fassen zu können. 2. Die Bereitschaft, eine Arbeit anzunehmen, eine Aus- oder Weiterbildung zu machen und sich den entsprechenden Zielsetzungen unterzuordnen. 3. Die Bereitschaft, unsere freiheitliche Gesellschaftsordnung zu respektieren und sich unserer Arbeitskultur und ihren gängigen Regeln anzupassen.

In den vergangenen Jahren haben diverse Branchen wie z.B. die Gastronomie, die Hotellerie oder das Reinigungsgewerbe Projekte zur Arbeitsmarkt-

integration lanciert. Die Lerninhalte sind darauf ausgerichtet, den Einstieg in eine EBA- (Berufsattest) oder EFZ-Lehre (Fähigkeitszeugnis) zu erleichtern. Bereits 2001 hat der sgv einen Integrationsleitfaden veröffentlicht.

Mit dem Pilotprogramm «Integrationsvorlehre» werden seit August 2018 Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene gezielt und praxisorientiert auf eine Berufslehre vorbereitet. Seit Beginn der Ukraine Krise haben Personen mit Schutzstatus S ebenfalls Zugang. Der sgv und viele Branchen engagieren sich in den entsprechenden Gremien zur Weiterentwicklung der Integrationsvorlehre. Eine besondere Integrationsleistung kommt privaten Stellenvermittlern und Verleihfirmen zu. Über den Personalverleih kann das Potenzial ausländischer Arbeitnehmenden noch besser ausgeschöpft werden.

Qualifizierung verbessern beugt Diskriminierung vor

Der sgv unterstützt das strategische Ziel, vorhandenes Arbeitskräftepotenzial mit Migrationshintergrund noch besser in die Arbeitswelt zu integrieren. Mit einer fundierten beruflichen Grund- und Weiterbildung kann der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit über Jahre hinaus sichergestellt werden.

In Zusammenarbeit mit den Organisationen der Arbeit hat der sgv in den ver-

gangenen Jahren viele Anstrengungen unternommen, die Qualifizierung der Berufsleute zu verbessern. Das beginnt bereits mit der Berufswahl. Von rund 200 Berufen wurden die schulischen Anforderungsprofile erhoben und mit typischen Berufssituationen versehen, die direkt vergleichbar abgerufen werden können. Mit dem individuellen Kompetenznachweis (IKN) wird leistungsschwächeren Personen eine zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) ermöglicht. Der IKN schafft neu die Möglichkeit, die Kompetenzen der Betroffenen in einem standardisierten Verfahren zu erfassen und in einem anerkannten Dokument auszuweisen.

Zudem nimmt der sgv seine Verantwortung im Rahmen permanenter Informations- und Sensibilisierungsmassnahmen zu den Themen (höhere) Berufsbildung, Weiterbildung und Standortbestimmung wahr.

Mit einer möglichst hindernisfreien Integration am Arbeitsplatz oder in der beruflichen Grund- und Weiterbildung kann strukturellem Rassismus und Diskriminierung vorgebeugt werden. Die Möglichkeit, eine anerkannte Arbeit verrichten zu können, verleiht den Arbeitnehmenden Selbstsicherheit und Sozialprestige. Die Verantwortung zur erfolgreichen Integration liegt aber auch bei jedem Individuum selbst. Die

La lutte contre l'exclusion passe par l'intégration professionnelle et la formation professionnelle

En œuvrant en faveur de l'amélioration de l'intégration des personnes de culture étrangère sur le marché du travail et la formation professionnelle, l'Union suisse des arts et métiers (USAM) contribue à la prévention des discriminations et du racisme structurel. La plus grande organisation faîtière de l'économie suisse s'oppose en revanche à l'application de quotas dans les procédures de recrutement ou à toute autre réglementation étatique.

Dieter Kläy und Ruedi Horber

Aneignung einer Landessprache und die Bereitschaft, die hiesige Arbeitskultur in Bezug auf Umgang und Pünktlichkeit zu übernehmen, begünstigen die Integration und schützen vor Ausgrenzung. Quoten bei Stellenbesetzungen oder anderweitige staatlich verordnete Regulierungen lehnt der sgV jedoch ab.

Dr. Dieter Kläy ist Ressortleiter Arbeitsmarkt und Berufsbildung sgV sowie Mitglied der Eidgenössischen Migrationskommission EKM, d.klaey@sgv-usam.ch

Dr. Ruedi Horber ist Mitglied der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus EKR, r.horber@gmx.ch

LINK

www.sgv-usam.ch

Nombre d'entreprises et d'institutions actives dans le domaine de la formation professionnelle telles que les organisations du monde du travail et les écoles professionnelles mettent en place des mesures efficaces pour lutter contre les discriminations et les idées et opinions racistes.

L'intégration dans la société, et plus particulièrement dans le monde du travail, est un processus complexe dépendant en partie du parcours et de l'engagement individuel de chacun. La société pose en la matière un certain nombre d'exigences aux employeurs et aux institutions de la formation professionnelle. L'objectif est notamment que les personnes de culture étrangère puissent s'intégrer en tant qu'individus. Pour ce faire, elles doivent pouvoir compter sur un soutien individualisé.

Parmi les nombreux facteurs essentiels pour réussir son intégration sur le marché du travail, les trois facteurs suivants sont déterminants : 1) une maîtrise d'une langue nationale suffisante pour prendre pied sur le marché du travail, 2) la disposition à accepter un emploi, ou à suivre une formation initiale ou continue, et à atteindre les objectifs correspondants, 3) la disposition à respecter notre ordre social libéral et à s'adapter à notre culture du travail et à ses règles usuelles.

Au cours des dernières années, divers projets de promotion de l'intégration sur le marché du travail ont été initiés dans différents secteurs, notamment ceux de l'hôtellerie et de la restauration, et du nettoyage. Les contenus proposés visent en particulier à faciliter l'accès à un cursus sanctionné par une attestation fédérale de formation professionnelle ou un certificat fédéral de capacité. L'USAM a pour sa part publié un guide de l'intégration en 2001 déjà.

Depuis août 2018, le programme pilote de préapprentissage d'intégration (PAI) prépare, de manière ciblée et dans une optique pratique, les réfugiés et les personnes admises à titre provisoire à suivre un apprentissage. Depuis le début de la crise en Ukraine, ce programme est également ouvert aux personnes bénéficiant du statut de protection S. L'USAM et les représentants de nombreux secteurs s'engagent au sein de diverses instances en faveur du développement de ce programme.

Les intermédiaires privés tels que les entreprises de location de services et les agences de placement contribuent eux aussi pour beaucoup à l'amélioration de l'exploitation du potentiel de la main-d'œuvre étrangère et par là même à son intégration sur le marché du travail.

Améliorer les qualifications pour prévenir les discriminations

L'USAM soutient l'objectif stratégique d'optimiser l'intégration des personnes issues de la migration. L'acquisition de qualifications professionnelles dans le cadre de programmes de formation initiale ou continue de qualité permet de garantir leur employabilité à long terme. Au cours des dernières années, l'USAM a contribué aux côtés des organisations du monde du travail à améliorer le système de qualifications dans différents secteurs. Les premières mesures ont porté sur les informations sur les métiers : pour faciliter les recherches, des situations professionnelles types ont été associées aux profils d'exigences de quelque 200 métiers. L'USAM a par ailleurs appuyé l'instauration de l'attestation individuelle de compétences (AIC). Destinée aux personnes sans titre formel de la formation professionnelle initiale, l'AIC certifie, sous une forme standardisée et reconnue par les branches, les compétences acquises au cours d'une formation pratique de deux ans, accroissant les chances sur le marché du travail.

L'USAM assume par ailleurs sa responsabilité en matière d'information et de sensibilisation aux thèmes de la formation professionnelle, de la formation continue et du bilan personnel.

La prévention du racisme structurel et des discriminations passe en partie par une intégration sans heurts dans le

monde du travail ou la formation professionnelle initiale ou continue. Pour les personnes issues de la migration, avoir la possibilité d'effectuer un travail reconnu est indissociable d'une bonne estime de soi et du prestige social. La réussite de l'intégration est toutefois aussi affaire d'engagement personnel. L'apprentissage d'une langue nationale et la disposition à s'adapter à la culture de travail suisse – notamment aux rapports interpersonnels et aux contraintes horaires imposées – favorisent l'intégration et préviennent les situations d'exclusion. L'USAM est en revanche opposée à l'application de quotas dans les procédures de recrutement ou à toute autre réglementation étatique.

Dieter Kläy est responsable des dossiers Marché du travail et Formation professionnelle à l'USAM et membre de la Commission fédérale des migrations (CFM). d.klaey@sgv-usam.ch

Ruedi Horber est membre de la Commission fédérale contre le racisme (CFR). r.horber@gmx.ch

LIEN
www.sgv-usam.ch

Molte aziende, ma anche istituzioni della formazione professionale come organizzazioni del mondo lavoro e scuole professionali, adottano misure efficaci contro la discriminazione e le idee razziste.

L'integrazione nella società in generale e nel mondo del lavoro in particolare è un processo complesso ed essenzialmente individuale. La società chiede che i datori di lavoro e le istituzioni della formazione professionale si adoperino a favore dell'integrazione. Tuttavia, anche le persone provenienti da ambienti culturali stranieri devono fare la loro parte per integrarsi come individui; a tale scopo necessitano innanzitutto di un sostegno personalizzato.

Il successo dell'integrazione nel mondo del lavoro dipende da molti fattori, tra questi i più importanti sono: 1. la conoscenza di una lingua nazionale a un livello che permetta di accedere al mercato del lavoro; 2. la disponibilità ad accettare un lavoro, a seguire una formazione o un perfezionamento e ad anteporre i relativi obiettivi; 3. la disponibilità a rispettare il nostro ordine sociale liberale e ad adeguarsi alla nostra cultura del lavoro e alle sue regole.

Negli ultimi anni diversi settori, come quello alberghiero, della ristorazione o delle pulizie, hanno avviato progetti per l'integrazione nel mercato del lavoro i cui contenuti didattici mirano a facilitare l'accesso a un apprendistato CFP (certi-

Combattere l'esclusione mediante l'integrazione nel mercato del lavoro e la formazione professionale

Con il suo impegno a favore dell'integrazione nel mercato del lavoro e nella formazione professionale, l'Unione svizzera delle arti e mestieri (USAM), quale principale associazione mantello dell'economia svizzera, fornisce un grande contributo alla prevenzione della discriminazione e del razzismo strutturale. Tuttavia, è contraria a nuove normative e quote imposte dallo Stato in materia di assunzioni.

Dieter Kläy und Ruedi Horber

ficato federale di formazione pratica) o AFC (attestato federale di capacità). In questo contesto, l'USAM ha pubblicato una guida all'integrazione professionale già nel 2001.

Dall'agosto del 2018, il programma pilota «Pre tirocinio d'integrazione» offre ai rifugiati e alle persone ammesse provvisoriamente una preparazione mirata e orientata alla pratica in vista di un apprendistato professionale. Dall'inizio della crisi ucraina possono accedervi anche le persone con lo statuto di protezione S. L'USAM e numerosi settori si stanno impegnando negli organi pertinenti per l'ulteriore sviluppo di questo programma.

Un ruolo particolare, ai fini dell'integrazione, spetta infine alle agenzie private di collocamento e prestito di personale: la fornitura di personale a prestito consente di utilizzare ancora meglio il potenziale dei lavoratori stranieri.

Migliorare le qualifiche per prevenire la discriminazione

L'USAM sostiene l'obiettivo strategico di migliorare l'integrazione nel mondo del lavoro della manodopera disponibile con un retroterra migratorio. Una formazione o un perfezionamento professionale solido può garantire il mantenimento dell'idoneità al mercato del lavoro per molti anni.

In collaborazione con le organizzazioni del mondo del lavoro, negli ultimi anni l'USAM ha compiuto numerosi sforzi per migliorare le qualifiche dei lavoratori, già a partire dalla scelta della professione. Per esempio, per semplificare le ricerche e confrontare tra loro i diversi mestieri, ha raccolto i profili dei requisiti scolastici per circa 200 professioni corredandoli di situazioni tipiche del quotidiano lavorativo. Ha inoltre appoggiato l'introduzione di un attestato individuale delle competenze (ADC), rilasciato alle persone con abilità prevalentemente pratiche che concludono una formazione professionale di base di due anni con un certificato federale di formazione pratica (CFP). Questo sistema permette di registrare con una procedura standardizzata le competenze acquisite durante la formazione e di riportarle in un documento riconosciuto.

L'USAM si assume inoltre la propria responsabilità in termini di sensibilizzazione e informazione permanenti sui temi della formazione professionale (superiore), del perfezionamento e del bilancio della situazione.

L'integrazione più agevole possibile sul posto di lavoro o nella formazione professionale e nel perfezionamento consente di prevenire il razzismo strutturale e la discriminazione. La possibilità di svolgere un lavoro riconosciuto infonde fiducia in sé stessi e conferisce prestigio sociale. Tuttavia, la responsabilità del successo dell'integrazione è anche del singolo

individuo. L'apprendimento di una lingua nazionale e la disponibilità a fare propria la cultura del lavoro locale per quanto riguarda l'atteggiamento e la puntualità favoriscono l'integrazione e proteggono dall'esclusione. L'USAM è invece contraria all'introduzione di quote in materia di assunzioni o di altre normative imposte dallo Stato.

Dieter Kläy è responsabile dei dossier mercato del lavoro e formazione professionale all'USAM, nonché membro della Commissione federale della migrazione CFM, d.klaey@sgv-usam.ch.

Ruedi Horber è membro della Commissione federale contro il razzismo CFR, r.horber@gmx.ch

LINK

www.sgv-usam.ch

La solvabilité est le critère pour la location d'un logement

Le critère déterminant pour la location d'un logement est la solvabilité des candidats. Le sexe, la couleur de peau, la classe sociale ou l'origine des candidats n'entrent nullement en considération. L'Union suisse des professionnels de l'immobilier condamne et combat fermement toute forme de discrimination.

Frédéric Dovat

L'Union suisse des professionnels de l'immobilier (USPI Suisse) est l'organisation faîtière romande des professionnels de l'immobilier actifs dans les domaines du courtage, de la gérance, du développement et de l'expertise immobilière. Elle se compose des associations cantonales de l'économie immobilière implantées dans les six cantons romands. Les membres de notre organisation s'occupent d'environ 80 % des immeubles sous gestion dans toute la Suisse romande.

Le logement est une condition essentielle de l'insertion sociale de chaque individu. Aussi, la construction et la mise à disposition de logements doivent répondre aux besoins de toutes les catégories de la population, indépendamment du sexe, de la couleur de peau ou de l'origine des personnes.

Conscientes de ces enjeux, l'USPI Suisse et ses sections cantonales s'engagent pour lutter contre toute forme de discrimination. L'USPI Vaud, par sa Fondation, vient en aide à des locataires qui ne peuvent plus payer leurs loyers. La plupart des agences immobilières genevoises participent à un projet qui vise à éviter que des locataires, qui peinent à payer leur loyer, soient expulsés. L'USPI Fribourg collabore avec les services sociaux dans le cadre d'un système de garantie de loyer et cautionnement pour faciliter l'accès au logement des personnes suivies par lesdits services.

Se référant à l'étude mandatée par l'Office fédéral du logement (OFL), « Discrimination ethnique sur le marché suisse du logement » (Daniel Auer, Julie Lacroix

et al., 2019), l'USPI Suisse relève que plus de 70% des candidats fictifs ayant déposé une demande de visite de logement ont reçu une réponse positive, indépendamment de leur sexe, de leur couleur de peau, de leur formation, ou de leur origine. 74 % des personnes dont le nom indique une origine suisse sont invitées à une visite. Le taux de réponse positive est plus élevé pour les personnes portant des noms de pays voisins (France, Allemagne, Italie).

Dans un certain nombre de régions, le marché du logement locatif est caractérisé par une forte demande et une faible offre, soit une situation de pénurie. À elle seule, celle-ci explique le fait que le propriétaire ne donne pas une suite favorable à toutes les demandes de visites dès lors qu'il en a reçu un nombre considérable et qu'il dispose déjà de passablement de candidatures. En revanche, dans les régions où le taux de logements vacants est élevé, autrement dit : où l'offre de logements est supérieure à la demande, le taux de réponses positives pour une visite est plus important dès lors que la recherche de candidats locataires est plus difficile. Vu les chiffres de l'enquête de l'OFL, l'USPI constate que, dans la majorité des cas, il n'y a pas de discrimination.

Quoiqu'il en soit, l'USPI Suisse condamne et combat fermement toute forme de discrimination à l'accès au logement. Il est du devoir de chaque agence immobilière de rappeler à son client propriétaire que les discriminations notamment en raison du sexe ou de l'origine ethnique sont illégales.

L'USPI Suisse a interpellé un certain nombre de ses agences membres. Toutes confirment ne pas commettre de discrimination à l'accès au logement et rappellent que le critère déterminant quant au choix des locataires est la solvabilité des candidats. En effet, la mission de toute agence immobilière, mandataire d'un propriétaire, est de faire en sorte de trouver un locataire solvable qui paiera régulièrement le loyer du logement. Que le dossier de candidature soit complet et le nombre d'occupants en adéquation avec le logement à louer constituent aussi des critères importants.

Le meilleur moyen pour un candidat locataire d'augmenter ses chances d'obtenir un logement, quels que soient sa nationalité, son sexe et sa classe sociale, est de démontrer que ses revenus sont suffisants pour assumer le loyer du logement convoité et qu'il n'est pas endetté, du moins dans une mesure trop importante.

Frédéric Dovat est secrétaire général de l'USPI Suisse. fdovat@centrepatronal.ch

Bei der Wohnungsvergabe ist die Solvenz entscheidend

Das entscheidende Kriterium für die Vergabe eines Mietvertrags ist die Kreditwürdigkeit der Wohnungssuchenden. Geschlecht, Hautfarbe, soziale Klasse oder Herkunft der Bewerberinnen und Bewerber spielen keine Rolle. Die USPI Suisse, der Dachverband der Immobilienfachleute des sechs Westschweizer Kantone, der Schweizerische Verband der Immobilienfachleute, verurteilt und bekämpft jede Form von Diskriminierung aufs Schärfste.

Frédéric Dovat

Die Union suisse des professionnels de l'immobilier (USPI Suisse) ist die Westschweizer Dachorganisation der Immobilienfachleute, die in der Immobilienvermittlung, -verwaltung, -entwicklung und -expertise tätig sind. Sie umfasst die kantonalen Verbände der Immobilienwirtschaft in den sechs Westschweizer Kantonen. Die Mitglieder unserer Organisation betreuen etwa 80 Prozent der verwalteten Immobilien in der gesamten Westschweiz.

Eine Wohnung ist eine wesentliche Voraussetzung für die soziale Integration jedes Menschen. Die Schaffung und Bereitstellung von Wohnraum muss den Bedürfnissen aller Bevölkerungsgruppen gerecht werden, unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe oder Herkunft.

Die USPI Suisse und ihre kantonalen Sektionen sind sich dessen bewusst und machen sich deshalb für die Bekämpfung jeglicher Form von Diskriminierung stark. Über ihre Stiftung unterstützt die USPI Waadt Personen, die ihre Miete nicht mehr bezahlen können. Die meisten Genfer Immobilienagenturen beteiligen sich an einem Projekt, das verhindern soll, dass Mieterinnen und Mietern, die Mühe haben, ihre Miete zu bezahlen, die Wohnung räumen müssen. Die USPI Freiburg arbeitet mit den Sozialdiensten im Rahmen eines Systems von Mietgarantien und Kautionen zusammen, um den Zugang zu Wohnraum für Personen zu erleichtern, die von diesen Diensten betreut werden.

Mit Bezug auf die vom Bundesamt für Wohnungswesen (BWO) in Auftrag ge-

bene Studie «Ethnische Diskriminierung auf dem Schweizer Wohnungsmarkt» (Daniel Auer, Julie Lacroix et al., 2019) stellt USPI Suisse fest, dass über 70 Prozent der fiktiven Bewerber, die um eine Wohnungsbesichtigung gebeten hatten, eine positive Antwort erhielten, unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Ausbildung und Herkunft. 74 Prozent der Personen, deren Name auf eine schweizerische Herkunft hinweist, werden zu einer Besichtigung eingeladen. Die Rate liegt bei Personen mit Namen aus Nachbarländern (Frankreich, Deutschland, Italien) höher.

In einigen Regionen ist der Mietwohnungsmarkt durch eine hohe Nachfrage und ein geringes Angebot, sprich eine Mangellage, geprägt. Dies allein ist ein Grund, weshalb Eigentümer nicht alle Besichtigungsanfragen positiv beantworten, wenn sie viele Anfragen erhalten haben und bereits viele Bewerbungen vorliegen. In Regionen mit hoher Leerstandsquote, in denen also das Wohnungsangebot die Nachfrage übersteigt, ist die Quote der positiven Besichtigungsantworten höher, da die Suche nach potenziellen Mietern schwieriger ist. Angesichts der Zahlen aus der BWO-Studie stellt die USPI fest, dass in den meisten Fällen keine Diskriminierung vorliegt.

Dessen ungeachtet verurteilt und bekämpft die USPI Suisse jede Form von Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum entschieden. Es ist die Pflicht jeder Immobilienagentur, ihre Kunden, die Eigentümer sind, daran zu erinnern, dass Diskriminierungen, insbesondere auf-

grund des Geschlechts oder der ethnischen Herkunft, illegal sind.

Die USPI Suisse hat bei mehreren Mitgliedsagenturen nachgefragt. Alle bestätigen, dass sie beim Zugang zu Wohnraum nicht diskriminieren, und erinnern daran, dass das entscheidende Kriterium bei der Auswahl der Mieter ihre Solvenz sei. Die Aufgabe jeder Immobilienagentur, die im Auftrag der Eigentümer arbeitet, besteht ja darin, jemanden zu finden, der die Miete für die Wohnung zuverlässig zahlt. Auch dass die Bewerbungsunterlagen vollständig sind und die Anzahl der Bewohnerinnen und Bewohner zu der zu vermietenden Wohnung passt, sind wichtige Kriterien.

Die beste Möglichkeit für Wohnungssuchende, ihre Chancen auf eine Wohnung zu erhöhen, besteht unabhängig von Nationalität, Geschlecht und sozialer Schicht darin, nachzuweisen, dass das Einkommen ausreicht, um die Miete zu bezahlen, und dass sie keine Schulden haben, zumindest nicht zu hohe.

Frédéric Dovat ist Generalsekretär der USPI Suisse. fdovat@centrepatronal.ch

La solvibilità come unico criterio per la locazione di un alloggio

Il criterio determinante per affittare un alloggio è la solvibilità dei candidati. Il sesso, il colore della pelle, la classe sociale o l'origine dei potenziali inquilini non sono assolutamente rilevanti. L'Unione svizzera dei professionisti dell'immobiliare condanna e combatte fermamente qualsiasi forma di discriminazione.

Frédéric Dovat

L'Unione svizzera dei professionisti dell'immobiliare (USPI Svizzera) è l'organizzazione mantello che riunisce i professionisti dell'immobiliare della Svizzera francese attivi nei settori dell'intermediazione, della gestione, dello sviluppo e della perizia immobiliare. È costituita dalle associazioni dell'economia immobiliare di sei Cantoni romandi. I membri della nostra organizzazione sono responsabili dell'80 per cento circa degli immobili in gestione nella Svizzera francese.

L'alloggio è una condizione essenziale per l'integrazione sociale di ogni individuo. Pertanto, la costruzione e la messa a disposizione di alloggi devono soddisfare le esigenze di tutte le categorie della popolazione, indipendentemente dal sesso, dal colore della pelle o dall'origine delle persone.

Consapevoli di queste sfide, l'USPI Svizzera e le sue sezioni cantonali si impegnano contro ogni forma di discriminazione. L'USPI Vaud, attraverso la sua fondazione, aiuta gli inquilini che non possono più pagare l'affitto. La maggior parte delle agenzie immobiliari di Ginevra partecipa a un progetto che mira a evitare lo sfratto degli inquilini che faticano a pagare l'affitto. L'USPI Friburgo, infine, collabora con i servizi sociali nel quadro di un sistema di garanzie di affitto e cauzioni per facilitare alle persone seguite da questi servizi l'accesso all'alloggio.

In riferimento allo studio commissionato dall'Ufficio federale delle abitazioni (UFAB), «Discriminazioni a carattere etnico sul mercato svizzero degli alloggi» (Daniel Auer, Julie Lacroix et al., 2019),

l'USPI Svizzera rileva che oltre il 70 per cento dei candidati fittizi che hanno chiesto di visitare un appartamento ha ricevuto una risposta positiva, indipendentemente dal sesso, dal colore della pelle, dalla formazione o dall'origine. Il 74 per cento di coloro il cui nome indica un'origine svizzera è stato invitato a una visita. Il tasso di risposta positiva è più elevato per le persone con nomi provenienti da Paesi limitrofi (Francia, Germania, Italia).

In alcune regioni, il mercato degli immobili locativi è caratterizzato da un'elevata domanda e una scarsa offerta, ovvero da una situazione di penuria. Questo basta a spiegare perché il locatore non risponde favorevolmente a tutte le richieste di visita se ne ha ricevute un numero considerevole e dispone già di una folta rosa di candidature. D'altra parte, nelle regioni con un elevato numero di alloggi vuoti, ossia dove l'offerta supera la domanda, il tasso di risposta positiva per una visita è più alto, poiché la ricerca di potenziali inquilini è più difficile. Sulla base dei dati della ricerca dell'UFAB, l'USPI Svizzera constata che nella maggior parte dei casi non vi è alcuna discriminazione.

In ogni caso, l'USPI Svizzera condanna e combatte fermamente qualsiasi forma di discriminazione nell'accesso all'alloggio. È dovere di ogni agenzia immobiliare ricordare ai propri clienti (proprietari di alloggi) che la discriminazione sulla base del sesso o dell'origine etnica è illegale.

L'USPI Svizzera ha contattato un certo numero di agenzie associate: tutte hanno confermato di non discriminare nessuno

nell'accesso all'alloggio e rammentato che il criterio decisivo per la scelta degli inquilini è la solvibilità dei candidati. La missione di qualsiasi agenzia immobiliare, in quanto mandataria di un proprietario, è infatti quella di trovare un inquilino in grado di pagare regolarmente l'affitto dell'appartamento. Sono criteri importanti anche la completezza del dossier di candidatura e il numero di occupanti in rapporto all'alloggio da affittare.

Per un potenziale inquilino, il modo migliore per incrementare le possibilità di ottenere un alloggio a prescindere dalla nazionalità, dal sesso e dalla classe sociale, è dimostrare che il suo reddito è sufficiente per pagare l'affitto richiesto e che non è indebitato, almeno non in misura eccessiva.

Frédéric Dovat è segretario generale dell'USPI Svizzera. fdovat@centrepatronal.ch

Diskriminierung im Wohnungsmarkt als struktureller Rassismus

Ein 2018 durchgeführtes Feldexperiment im Schweizer Wohnungsmarkt zeigt auf, dass Personen, die wegen ihrem türkischen oder kosovo-albanischen Namen rassifiziert werden, weniger häufig zu Besichtigungsterminen eingeladen werden.

Daniel Auer, Julie Lacroix, Didier Ruedin, Eva Zschirnt

Shqipe Krasniqi und Daniela Gerber möchten sich jeweils um die helle Dreieinhalb-Zimmer-Wohnung im ruhigen Aussenquartier bewerben. Die Umgebung passt, die Fotos im Inserat gefallen, also schreiben sie beide an die Kontaktperson. Bestimmt wird es noch andere Interessenten und Interessentinnen geben, also schreiben sie einen kurzen Brief in dem sie sich vorstellen – genau wie es von der Immobilienplattform empfohlen wird.

Daniela Gerber wird für einen Besichtigungstermin eingeladen; Shqipe Krasniqi hört nichts mehr. Wäre es nur dieses eine Mal, würde sich Shqipe Krasniqi wohl keine weiteren Gedanken machen – es gab wohl zu viele Bewerbungen. Was Shqipe Krasniqi wohl spürt, können wir in den Sozialwissenschaften nachweisen: Personen die aufgrund ihres Namens rassifiziert werden, scheiden häufiger in dieser ersten Runde aus, ohne die Möglichkeit in einem persönlichen Gespräch einen guten Eindruck zu hinterlassen.

Mit zufällig erstellten, fiktiven Kandidaten und Kandidatinnen erbaten wir zwischen März und Oktober 2018 über 11000 Mal einen Besichtigungstermin für eine Wohnung. Wir deckten die ganze Schweiz ab, sowohl städtische als auch ländliche Gebiete. Die fiktiven Kandidaten und Kandidatinnen hatten einen Schweizer Namen, einen türkischen, einen kosovo-albanischen, oder einen aus den Nachbarländern (der Sprachregion angepasst).

In der gesamten Schweiz, in allen Regionen fanden wir heraus, dass Personen

die wegen ihrem türkischen oder albanischen Namen rassifiziert werden, weniger häufig zu einem Besichtigungstermin eingeladen werden. Wir können ebenfalls aufzeigen, dass eine Einbürgerung nicht vor Diskriminierung schützt: Die positive Antwortrate unterscheidet sich nicht. Handkehrum werden Personen, deren Namen auf ein Nachbarland hindeutet, nicht anders behandelt als diejenigen mit Schweizer Namen. Diese Unterschiede zeigen deutlich, dass es sich um eine Rassifizierung handelt und nicht um eine Ablehnung von Personen ohne Schweizer Pass. Durch das experimentelle Vorgehen können wir andere Gründe ausschliessen.

Systematischer Nachteil bleibt

Auch zeigt das Experiment gut, dass nicht alle Vermieterinnen und Vermieter bzw. Verwaltungen aufgrund rassistischer Zuschreibung handeln müssen, damit sich eine Struktur ergibt. In der Tat werden in den meisten Fällen beide Personen eingeladen: diejenigen mit dem Schweizer Namen und diejenigen mit dem «ausländischen» Namen. Im Schnitt bleibt trotzdem ein systematischer Nachteil für die rassifizierten Personen.

Ein einzelnes Experiment kann nicht das ganze System darstellen, oder ergründen, welche Stereotype oder andere Gründe zu den Entscheidungen führen. Es ist möglich, dass es sich um «Bauchentscheide» handelt, die bei der gleichen Person das nächste Mal anders ausfallen können – aber wir wissen eindeutig, dass im Schnitt Personen mit türkischen und kosovo-albanischen Namen benachteiligt werden. Ebenfalls nicht abgedeckt

sind die Folgen, z.B. dass Shqipe Krasniqi wahrscheinlich länger nach einer Wohnung suchen muss oder schliesslich in eine teurere Wohnung oder an eine lärmige Strasse ziehen muss und damit weitere Nachteile in Kauf nehmen muss, etwa bei Gesundheit oder Ausbildung.

Als erster Schritt ist es wichtig zu anerkennen – in der Politik, bei Branchenvertretenden, in der Gesellschaft –, dass struktureller Rassismus im Wohnungsmarkt wie in anderen Lebensbereichen vorkommt. Schulungen können Verantwortliche sensibilisieren, aber ohne griffigen Rechtsrahmen haben Vermieterinnen und Vermieter im aktuellen Markt wenig Anreize, ihr Verhalten zu ändern.

Daniel Auer ist Postdoktorand an der Universität Bern und Research Fellow an der Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.

Julie Lacroix ist Research Fellow an der Universität St. Andrews.

Didier Ruedin ist Maître d'Enseignement et de Recherche an der Universität Neuchâtel. didier.ruedin@unine.ch

Eva Zschirnt ist Assistenzprofessorin an der Universität Amsterdam.

LINK

Auer, Daniel, Julie Lacroix, Didier Ruedin, and Eva Zschirnt. Ethnische Diskriminierung auf dem Schweizer Wohnungsmarkt. 2019. Grenzen: BWO.

Exemple de racisme structurel : discrimination sur le marché du logement

Un test de situation à grande échelle mené en 2018 sur le marché suisse du logement révèle une inégalité de traitement fondée sur l'origine à l'égard des personnes au patronyme turc ou kosovar.

Daniel Auer, Julie Lacroix, Didier Ruedin et Eva Zschirnt

Shqipe Krasniqi et Daniela Gerber sont toutes deux intéressées par un trois-pièces et demi situé dans un quartier calme, proposé à la location sur une plateforme immobilière. La situation géographique et l'environnement leur conviennent, les photos sont attrayantes. Se doutant bien qu'elles ne seront pas les seules à solliciter un rendez-vous pour une visite, elles envoient à la personne de contact un bref courrier de présentation comme recommandé dans l'annonce.

Contrairement à Daniela Gerber, Shqipe Krasniqi n'est pas invitée à visiter l'appartement. Si c'était la première fois que cela lui arrivait, elle se dirait qu'elle s'est manifestée trop tardivement. Cette situation telle qu'elle vient de la vivre correspond cependant à ce qui a pu être démontré dans les sciences sociales : les personnes qui font l'objet d'une racialisation en raison de leur nom sont rayées de la liste des locataires potentiels dès cette première étape sans se voir offrir la possibilité de se présenter dans le cadre d'un entretien personnel.

Nous avons réalisé en 2018 une grande étude à l'échelle nationale : entre mars et octobre, plus de 11 000 demandes de visite ont été adressées à des bailleurs de régions urbaines ou rurales par des candidats fictifs portant un nom suisse ou à consonance étrangère (nom caractéristique d'un pays voisin, turc, kosovar, etc., en fonction de la région linguistique).

Les résultats ont fait apparaître que les personnes auxquelles des attributs négatifs sont attribués en raison de leur

patronyme turc ou kosovar se voient moins souvent proposer un rendez-vous que les autres, et ce dans toutes les régions. Nous avons également pu montrer que le fait d'avoir la nationalité suisse ne protège pas contre la discrimination : le taux de réponse n'est pas meilleur pour les citoyens suisses d'origine étrangère. En revanche, les personnes dont le nom laisse penser qu'elles sont ressortissantes d'un pays voisin sont traitées comme celles ayant un nom typiquement suisse. Ces inégalités de traitement montrent clairement que nous avons affaire à un phénomène de racialisation et non au rejet de candidats non suisses. La méthode d'analyse des correspondances utilisée dans le cadre de l'étude permet d'exclure d'autres raisons également.

Des groupes systématiquement désavantagés

Le test de situation montre par ailleurs qu'il n'est pas nécessaire que toutes les décisions des bailleurs ou des régies immobilières soient fondées sur des considérations racistes pour qu'une structure générale se dessine. Dans la plupart des cas, les personnes portant un nom suisse comme celles ayant un nom à consonance étrangère sont invitées à visiter les logements. Mais il ressort de l'étude qu'en moyenne le système désavantage, in fine, les personnes racisées.

Une seule étude ne saurait représenter le système dans son ensemble ni identifier les stéréotypes ou les autres raisons à l'origine des décisions des bailleurs. S'il est tout à fait possible que nous ayons ici affaire à des réactions instinctives qui

pourraient se révéler différentes si elles étaient prises à un autre moment, nous savons que les personnes au patronyme turc ou kosovar sont désavantagées par rapport aux autres. L'étude ne s'est pas non plus attardée sur les conséquences de ces décisions : ainsi, Shqipe Krasniqi devra très probablement chercher plus longtemps un logement, ou se résoudre à en louer un plus cher ou situé dans un quartier moins calme, avec des répercussions en termes de santé ou d'accès à la formation. Une première étape importante sera d'admettre – au niveau politique, comme à celui des représentants des branches et de la société tout entière – que le racisme structurel se manifeste sur le marché du logement comme dans d'autres domaines de la vie. Si des formations peuvent permettre de sensibiliser les responsables, rien n'incitera mieux les bailleurs à modifier leur comportement qu'un cadre légal contraignant.

Daniel Auer est post-doctorant à l'Université de Berne et chercheur associé au Centre de recherche sociale européenne de Mannheim (MZES).

Julie Lacroix est chercheuse associée à l'Université de St Andrews.

Didier Ruedin est maître d'enseignement et de recherche à l'Université de Neuchâtel. didier.ruedin@unine.ch

Eva Zschirnt est professeure assistante à l'Université d'Amsterdam.

BIBLIOGRAPHIE

Auer, Daniel, Julie Lacroix, Didier Ruedin et Eva Zschirnt. Discrimination ethnique sur le marché suisse du logement. 2019. Granges, OFL.

Discriminazione sul mercato degli alloggi: una forma di razzismo strutturale

Un esperimento sul campo condotto nel 2018 sul mercato svizzero degli alloggi rivela che le persone razzializzate a causa del loro nome turco o kosovo-albanese hanno minori probabilità di essere invitate a visitare un appartamento.

Daniel Auer, Julie Lacroix, Didier Ruedin et Eva Zschirnt

Shqipe Krasniqi e Daniela Gerber desiderano candidarsi per un luminoso appartamento di tre locali e mezzo in un tranquillo quartiere appena fuori dal centro. I dintorni sono ideali e gli interni, stando alle foto dell'inserzione, piacciono, per cui entrambe decidono di scrivere alla persona di contatto. Dato che ci saranno sicuramente altri interessati, ognuna delle due redige una breve lettera di presentazione, proprio come raccomandata la piattaforma immobiliare.

Daniela Gerber viene invitata a visitare l'appartamento, mentre Shqipe Krasniqi non riceve alcuna risposta. Se si trattasse solo di questa volta, probabilmente non starebbe a rimuginarci su: con ogni probabilità sono arrivate troppe candidature. Ma quello che verosimilmente è in atto, lo possiamo dimostrare nelle scienze sociali: ossia che le persone razzializzate a causa del loro nome hanno maggiori probabilità di essere scartate, per così dire «al primo turno», senza avere la possibilità di fare buona impressione durante un colloquio personale.

Utilizzando candidati fittizi inventati in modo casuale, tra i mesi di marzo e ottobre del 2018 abbiamo inviato oltre 11 000 richieste di appuntamento per visitare un appartamento. Abbiamo coperto tutta la Svizzera, sia le aree urbane che quelle rurali. I candidati fittizi avevano un nome svizzero, un nome turco, un nome kosovo-albanese o un nome (adattato alla regione linguistica) diffuso nei Paesi limitrofi.

In tutte le regioni della Svizzera abbiamo rilevato che persone razzializzate a

causa del loro nome turco o kosovo-albanese hanno minori probabilità di essere invitate a visitare un appartamento. Possiamo inoltre dimostrare che la naturalizzazione non protegge dalla discriminazione: non c'è infatti differenza nel tasso di risposta positiva. Al contrario, le persone il cui nome indica la provenienza da un Paese limitrofo non sono trattate diversamente da quelle con un nome svizzero. Queste differenze mostrano chiaramente che siamo di fronte a un caso di razzializzazione e non di rifiuto di persone senza passaporto svizzero. La procedura sperimentale ci permette di escludere altre ragioni.

Lo svantaggio sistematico resta

L'esperimento dimostra inoltre che, per ravvisare un meccanismo «strutturale», non è necessario che tutti i locatori o tutte le amministrazioni immobiliari agiscano sulla base di un'attribuzione razziale. In realtà, nella maggior parte dei casi vengono invitate entrambe le persone: quella con un nome svizzero e quella con un nome «straniero». Tuttavia, in media, sono le persone razzializzate ad essere sistematicamente in svantaggio.

Un singolo esperimento non può rappresentare l'intero sistema o indagare quali stereotipi o altre ragioni portino a determinate decisioni. È possibile che si tratti di decisioni «di pancia» e che la volta successiva, per la stessa persona, gli esiti potrebbero rivelarsi diversi. Sappiamo però chiaramente che, in media, le persone con un nome turco o kosovo-albanese sono svantaggiate. Nell'esperimento, infine, non vengono tematizzate neppure le conseguenze di questi svantaggi,

per esempio che Shqipe Krasniqi impiegherà probabilmente molto più tempo per trovare un appartamento oppure che dovrà trasferirsi in un alloggio più costoso o situato lungo una strada rumorosa e dovrà quindi fare i conti con ulteriori svantaggi, a livello di salute o di formazione ad esempio.

Come primo passo, tuttavia, è importante riconoscere – in politica, tra i rappresentanti del settore e nella società – che il razzismo strutturale è presente sul mercato degli alloggi proprio come in altri settori della vita. Corsi di formazione possono contribuire a sensibilizzare i responsabili, ma in assenza di un quadro giuridico solido, i locatori hanno pochi incentivi a modificare il loro comportamento nel mercato attuale

Daniel Auer è ricercatore postdottorato all'Università di Berna e ricercatore al Centro di ricerca sociale europea di Mannheim.

Julie Lacroix è ricercatrice all'Università di St. Andrews in Scozia.

Didier Ruedin è assistente scientifico senior all'Università di Neuchâtel.

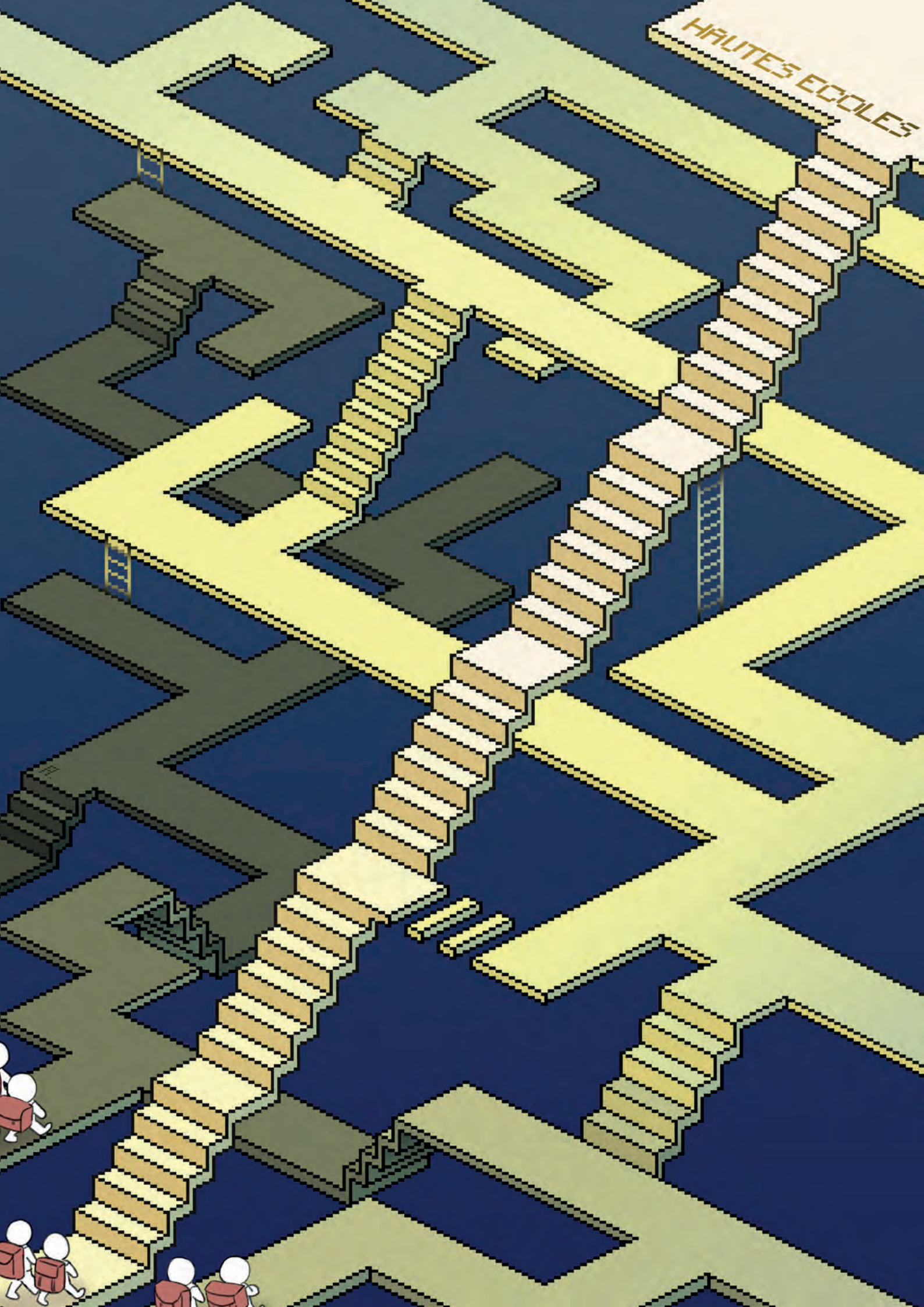
didier.ruedin@unine.ch

Eva Zschirnt è professoressa assistente all'Università di Amsterdam.

LINK

Auer, Daniel, Julie Lacroix, Didier Ruedin, and Eva Zschirnt. *Ethnische Diskriminierung auf dem Schweizer Wohnungsmarkt*. 2019. Grenchen: BWO.

HAUTES ECOLES



Strukturelle Diskriminierung im Bildungssystem

Die Bildungsinstitutionen können die strukturelle Diskriminierung in der Gesellschaft nicht <beheben>. Sie können aber im eigenen Handlungskreis dagegen vorgehen.

Elke-Nicole Kappus

Strukturelle Diskriminierung bezeichnet eine «Ausgrenzung und Benachteiligung bestimmter Gruppen», die so tief in der Gesellschaft verankert ist, dass sie «als <normal> hingenommen und deshalb auch nicht unbedingt wahrgenommen oder hinterfragt wird» (Fachstelle für Rassismusbekämpfung 2021). Sie reflektiert demnach historisch gewachsene Welt- und Menschenbilder sowie «weitgehend unbewusste Werte und Einstellungen und Handlungen». Sie bietet den Boden für *institutionelle Diskriminierung*, d.h. die «Einbettung von Diskriminierung in formalen, rechtlichen und organisatorischen Strukturen, Programmen, Regeln und Routinen in zentralen sozialen Institutionen» (Gomolla 2008). Diese wiederum bieten das Setting für *individuelle Diskriminierung*, welche in Interaktionen häufig unbemerkt und ungewollt stattfindet, dadurch jedoch die zugrundeliegenden Benachteiligungen reproduziert und zementiert. Vor diesem Hintergrund lohnt sich ein Blick auf die Geschichte des modernen Bildungssystems und in dessen Rolle in der Konstruktion der modernen Gesellschaft sowie der Vermittlung von Welt- und Menschenbildern.

Bildung, Kultur und Zugehörigkeit

Das moderne Bildungssystem geht – wie so viele der heutigen Institutionen – auf das 19. Jahrhundert zurück: Die Kompetenzen, welche die Industriegesellschaft von den Individuen verlangte – und zwar von allen Individuen –, konnten nicht länger durch traditionelle familiäre, ständische oder religiöse Institutionen vermittelt werden. Kulturtechniken, die bislang nur ausgewählten gesellschaftlichen Gruppen vorbehalten waren – wie Lesen, Rechnen, Schreiben –, sollten bzw. mussten nun zur «Grundkompetenz» Aller werden. Mit der Einführung der allgemeinen Schulpflicht übernahm der Staat die Verantwortung für die Vermittlung dieser Kompetenzen, auf welche das weiterführende Bildungssystem aufbauen und die Wirtschaft zählen konnte.

Soziale Herkunft, Gender und Migrationshintergrund beeinflussen die Bildungschancen.

Neben den «Techniken», die es für die Lebensführung in der modernen Welt brauchte, vermittelte die Schule – jede Schulstufe auf ihre Art und Weise – Wissen über die Welt der Menschen und

Dinge, über deren Kategorisierung und Zugehörigkeit sowie über «das Eigene» und «das Fremde». Dieses Weltwissen wurde Teil der als gemeinsam erfahrenen «Kultur» und Grundlage der «vorgestellten Gemeinschaft», als die sich die moderne Nation präsentierte (Anderson, 1998). In der öffentlichen Schule wurden den Heranwachsenden neben den Kompetenzen, die ihnen eine erfolgreiche Teilhabe an der Wirtschaft ermöglichen sollten, auch Welt-, Menschen- und Rollenbilder sowie Haltungen, Einstellungen und Praktiken vermittelt, die sie zu «unmittelbaren Mitgliedern der Kultur- und Sprachgemeinschaft» und darüber zu Anwärtern und Anwärterinnen einer «moralisch legitimierten Staatsbürgerschaft» machten (Szporluk, 1998; Oester & Kappus, 2005).

Neben der Qualifikation und Enkulturation übernahm die öffentliche Schule auch den Auftrag der Allokation, d.h. der Zuweisung gesellschaftlicher Positionen (Fend 2008): Die «Kultur- und Sprachgemeinschaft», die über die Grundschule gebildet wurde, liess sich in der Folge anhand von Leistungsmessungen im weiteren Bildungsverlauf wieder differenzieren. Mit dem Monopol über die Bildung gelang es dem modernen Staat, das Versprechen auf staatsbürgerliche

Gleichheit trotz der sozialen Ungleichheit und Stratifikation, die mit dem Industriekapitalismus in neuer Form entstand, glaubhaft aufrecht zu erhalten (Fend 2008; Nassehi, 2011), ohne die soziale Ordnung grundsätzlich zu revolutionieren: Bildung ermöglichte soziale Mobilität; die Bildungslandschaft strukturierte den sozialen Aufstieg jedoch schichtrespektive genderspezifisch. Die Berufsbildung eröffnete neue Chancen für die Nachkommen aus Arbeiter- und Bauernfamilien, während die Universitäten noch lange den sozio-ökonomisch privilegierten Schichten vorbehalten war. Mädchen und Jungs wurden mit je spezifischen Bildungsangeboten auf die Rollen vorbereitet, welche die Gesellschaft für sie vorsah. Dass eine solche Zuweisung sozialer Rollen auf der Basis von Herkunft und Gender nicht dem meritokratischen Selbstanspruch der modernen Gesellschaft entsprach, wurde erst mit den Appellen an das Prinzip der Chancengleichheit thematisiert (Scherr 2008): Mit der Bildungsexpansion der 1960er- und 1970er-Jahre wurde die Reproduktion sozialer Ungleichheit durch das Bildungssystem mit Blick auf Klasse und Schicht zunehmend thematisiert (z.B. Bourdieu & Passeron 1971; Willis 1977). Die (Aus-)Bildung von Ausländern und Ausländerinnen respektive von Migranten und Migrantinnen spielte in der öffentlichen Schule lange Zeit konzeptuell keine Rolle: In der «nationalen Ordnung der Dinge» war jedes Land für die Bildung der eigenen Bürger und Bürgerinnen verantwortlich. Die Qualifikation, Enkulturation und Allokation von Ausländern und Ausländerinnen war – mit Ausnahme der Universitäten – schlicht nicht vorgesehen. Dies mag erklären, weshalb sich die nationalen Bildungssysteme nicht nur in der Schweiz mit der Integration von Migranten und Migrantinnen schwertaten, und weshalb – nachdem in den 1970er-Jahren die Beschulung der «Gastarbeiterkinder» in den öffentlichen Schulen der Schweiz beschlossen wurde – viele Kinder nicht in Regel-, sondern in Sonderschulen respektive Kleinklassen beschult wurden. Die Mitgliedschaft

zur «Sprachen- und Kulturgemeinschaft», die – wie oben beschrieben – Voraussetzung jeglichen Anspruchs auf «Chancengleichheit» darstellte, setzte die sprachliche und kulturelle Gleichheit – allenfalls durch Assimilation – voraus. Wo diese nicht erwünscht oder erreicht wurde, bestand kein Anspruch auf Zugehörigkeit.

In den Bildungsinstitutionen wird das Thema der Diskriminierung und des Rassismus häufig tabuisiert.

Das Zusammenspiel von sozialer und ethno-nationaler Herkunft führte und führt im Bildungssystem bis heute zur «systematischen Benachteiligung von Kindern mit Migrationshintergrund» mit «massiven Folgen für die Gestaltungsmöglichkeiten dieser Kinder in ihrem späteren Leben», wie Alain Stampfli in «Struktureller Rassismus: Ein Annäherungsversuch» schreibt. Dass das Gefühl prekärer Zugehörigkeit für Menschen mit erlebter oder zugeschriebener Migrationsgeschichte bis heute häufig zum alltäglichen Erfahrungsschatz gehört und dass in den Medien und in Alltagsgesprächen bis heute häufig nicht zwischen Migranten, Ausländer/innen und Personen, die nicht dem vorgestellten Bild eines Schweizers oder einer Schweizerin entsprechen, unterschieden wird, zeigt, wie wenig sich die Kategorien, die den Bildern des «Eigenen» und des «Fremden» zugrunde liegen, in den vergangenen Jahrzehnten verändert haben. Sie sind so tief in der Gesellschaft verankert, dass die Diskrepanz zur gelebten Realität in der Schweiz – 25% der Wohnbevölkerung über 15 Jahren haben keinen Schweizer Pass, 38% haben einen Migrationshintergrund und einer unbekanntem Zahl von Menschen wird auf Grund ihrer Hautfarbe oder Physiognomie ein Migrationshintergrund zugeschrieben – «nicht unbedingt wahrgenommen oder hinterfragt wird» (FRB 2021).

Bildung, Diversität und Chancengerechtigkeit

In der Bildungsforschung und durch Bildungsmonitoring hat sich in den letzten 50 Jahren zunehmend die Erkenntnis durchgesetzt, dass «individuelle Leistung» nicht losgelöst von «Sozialisationshintergründen, Sprachkompetenzen und Sozialverhalten» (Emmerich & Hormel, 2013) zu verstehen ist und dass gesellschaftlich zugewiesene Rollen im Kontext von Gender, sozialer Herkunft, ethno-nationaler Zugehörigkeit usw. die Leistung und deren Bewertung beeinflussen (können). Heute liegt umfangreiches Wissen über die Mechanismen und Effekte struktureller, institutioneller und individueller Diskriminierung im Bildungsbereich vor sowie auch über die Möglichkeiten, dagegen vorzugehen (siehe Bibliografie).

Der Bildungsbericht Schweiz der Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF) berücksichtigt die Dimensionen «soziale Herkunft», «Gender», «Migrationshintergrund» seit der Pilotfassung 2006, um auf mögliche «Brennpunkte mangelnder Chancengerechtigkeit» aufmerksam zu machen, die als ein grundlegendes Qualitätsmerkmal des Bildungssystems genannt wird. Das Staatssekretariat für Forschung, Bildung und Innovation (SFBI) verfolgt die Chancengleichheit als übergeordnetes programmatisches Ziel und fördert die Chancengerechtigkeit «unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Alter, Herkunft, Religion, sozialem Status oder von körperlicher, geistiger oder psychischer Behinderung».

Die Investitionen und Projekte z.B. im Bereich der Frühen Förderung und der Berufsbildung, der Gestaltung der Übergänge und der Durchlässigkeit des Bildungssystems im Kontext lebenslangen Lernens zeigen das Engagement und Commitment der Bildungspolitik und der Bildungsinstitutionen – auch im Bereich der Migration. Dennoch bleibt der Grundtenor der Bildungsmonitorings unverändert: Soziale Herkunft, Gender

und Migrationshintergrund beeinflussen die Bildungschancen. Vornehmlich das Zusammenspiel der verschiedenen Dimensionen führt zu Benachteiligung: Die Sozialfigur der «katholischen Arbeitertochter vom Lande», die in den 1960er-Jahren die Bildungsbenachteiligung aufgrund einer Mehrfachdiskriminierung verkörperte, wurde dabei einzig durch den «muslimischen Knaben aus dem städtischen sozialen Brennpunktquartier» abgelöst. Bildungsinstitutionen sind – nach dem Arbeitsplatz und dem öffentlichen Raum der Ort, an dem die meisten Menschen Diskriminierung erfahren. Wie kann das sein?

Vom methodischen Nationalismus zur Diskriminierungskritik

Im Selbstverständnis der Bildungsinstitutionen und deren Akteure überwiegt das Bild einer integrativen und chancengerechten Institution. Die Auseinandersetzung mit Exklusion, Diskriminierung und Benachteiligung tritt dabei häufig zurück. Wenn man die Überlegungen zu struktureller und institutioneller Diskriminierung, die zu Beginn des Artikels dargestellt wurde, dagegen ernst nimmt, dann wirken die Welt- und Menschenbilder sowie die damit einhergehenden «Werte und Einstellungen und Handlungen», die tief in den Strukturen, Programmen, Regeln und Routinen in zentralen sozialen Institutionen eingebettet sind (Gomolla 2008), unbewusst nach. Was in der Vergangenheit einer gewünschten «Ordnung der Dinge» entsprach, wirkt heute als Diskriminierung unterschiedlicher Auswirkung und Form – als Sexismus, Rassismus, Klassismus, Ableismus etc. Um deren Wirkkraft zu ändern oder zu unterbinden, sind Institutionen gefordert, die Existenz von Diskriminierung und ihre Ursachen «offen und in angemessener Weise zur Kenntnis zu nehmen und durch Programme, vorbildliches Handeln und Führungsverhalten anzugehen». Anderenfalls kann Diskriminierung und Rassismus «als Teil des Ethos oder der Kultur der Organisation weit verbreitet sein». (Macpherson of Cluny 1999, in Gomolla 2008).

In den Bildungsinstitutionen wird das Thema der Diskriminierung und des Rassismus dagegen häufig tabuisiert. Im Lehrplan 21 wird das Verständnis von «Wir» und «den Anderen» in Form eines geschlossenen Kulturverständnisses vielerorts reproduziert: eine systematische Aufarbeitung stereotyper Darstellungen in Unterrichtsmaterialien und Schulbüchern steht aus; nur wenige Schulen verfügen über ein systematisches Vorgehen im Umgang mit Diskriminierung und Nicht-Diskriminierung ist noch immer kaum unhinterfragter Teil von Schulevaluationen oder obligatorischer Bestand von Schulentwicklungen. Viele Empfehlungen, welche die EDK zwischen 1972 und 1995 für die «Integration von Gastarbeiterkindern» respektive von «Schülern und Schülerinnen mit Migrationshintergrund» oder betreffs des Umgangs mit Rassismus (EDK 1995) formuliert haben, sind nach wie vor aktuell und warten auf Aktualisierung und Umsetzung. Es ist Zeit, das Wissen um Nichtdiskriminierung in den Institutionen umzusetzen und Diskriminierung zum Thema zu machen.

In den Bildungsinstitutionen wird das Thema der Diskriminierung und des Rassismus häufig tabuisiert.

Allerdings kann das Bildungssystem die strukturelle Diskriminierung in der Gesellschaft nicht «beheben». Es kann die Lehrpersonen und die Lernenden jedoch mit einem kritischen Blick ausstatten, Diskriminierung zu erkennen, zu benennen und – im eigenen Handlungskreis – dagegen vorzugehen. Es kann Raum bieten, die Zugehörigkeit zur Gesellschaft jenseits der klassischen Zuschreibung von «Wir» und «Ihr» zu erleben und dadurch einem «Neuen Wir» zum Leben zu verhelfen. Dies wird dann besonders erfolgreich, wenn die Gesellschaft als Ganzes Chancengerechtigkeit und Zugehörigkeit im Kontext einer

«Citoyenneté» verfolgt, die auch jene Gruppen berücksichtigt, die im klassischen Bürgerverständnis des 19. Jahrhunderts (noch) nicht mitberücksichtigt waren.

Das Konzept der institutionellen Diskriminierung entlastet von der Schuldfrage. Es erlaubt, Diskriminierung als ein 'logisches' Resultat einer sich veränderten Passung von historisch gewachsenen Institutionen und den Funktionen, welche diese für Gesellschaft und Wirtschaft erfüllen, zu verstehen. In Zeiten raschen Wandels ist ein Spannungsfeld vorgesehen: Bis Weltbilder, Menschenbilder, Zielsetzungen etc. eine institutionelle Form gefunden haben, hat sich die Welt schon wieder verändert – das liegt in der Natur der Sache. Die Verantwortung von Individuen und Institutionen ist es, diese 'Diskrepanz' zu erkennen und im Rahmen demokratischer Aushandlungsprozesse zu überwinden.

Elke-Nicole Kappus ist Dozentin im Bereich «Diversität und Gesellschaft» an der Pädagogischen Hochschule Luzern und Co-Leiterin der Arbeitsgruppe «Bildung und Migration» der Kammer PH swissuniversities. elke-nicole.kappus@phlu.ch

BIBLIOGRAFIE REFERENZEN AUF ANFRAGE



EMPLOI
BESCHAEFTIGUNG
OCCUPAZIONE
EMPLOI
BESCHAEFTIGUNG

La discrimination structurelle dans le système éducatif

Si les institutions de formation ne peuvent pas « remédier » à la discrimination structurelle dans la société, elles peuvent toutefois la combattre dans leur domaine.

Elke-Nicole Kappus

La *discrimination structurelle* désigne « l'exclusion et le préjudice subis par certains groupes » qui sont si profondément ancrés dans la société qu'ils sont « acceptés comme "normaux" et ne sont donc pas nécessairement perçus ou remis en question » (Service de lutte contre le racisme, 2021). Elle reflète donc des visions du monde et de l'être humain héritées de l'histoire ainsi que des « valeurs, des attitudes et des actions largement inconscientes ». La discrimination structurelle constitue un terrain propice à la *discrimination institutionnelle*, c'est-à-dire « l'inscription de la discrimination dans les structures, les programmes, les règles et les routines formelles, juridiques et organisationnelles au sein d'institutions sociales centrales » (Gomolla, 2008). Celles-ci servent à leur tour de cadre à la *discrimination individuelle*, qui passe souvent inaperçue et se produit involontairement dans les interactions, mais qui reproduit et cimenter ainsi les désavantages déjà en place. Dans cette optique, il est intéressant de se pencher sur l'histoire du système éducatif moderne et sur son rôle dans la construction de la société moderne et dans la transmission de la vision du monde et de l'être humain.

Éducation, culture et appartenance

Comme beaucoup d'institutions actuelles, le système éducatif moderne remonte au XIX^e siècle : les compétences que la société industrielle exigeait des individus – et de tous les individus – ne pouvaient plus être transmises par les institutions familiales, corporatives ou religieuses traditionnelles. Les techniques culturelles telles que lire, écrire et compter, qui étaient jusqu'alors réservées à certains groupes sociaux, devaient désormais devenir des compétences de base pour tous. En introduisant l'enseignement obligatoire, l'État a pris la responsabilité de transmettre ces compétences en tant que socle sur lequel le système éducatif secondaire pouvait s'appuyer et que l'économie pouvait attendre chez tout un chacun.

En plus des « techniques » nécessaires à la vie pratique dans le monde moderne, l'école – chaque niveau scolaire à sa manière – transmettait aussi des connaissances sur le monde humain et le monde des choses, sur leur catégorisation et les différentes appartenances, ainsi que la capacité de reconnaître « ce qui est propre » et « ce qui est étranger ». Cette connaissance du monde est devenue une partie de la « culture »

partagée et le fondement de la « communauté idéale » que la nation moderne se représentait (Anderson, 1998). Outre les compétences qui devaient leur permettre de participer avec succès à l'économie, l'école publique transmettait aux adolescents des représentations du monde, des êtres humains et du rôle de chacun, ainsi que des attitudes, des comportements et des pratiques qui faisaient d'eux des « membres à part entière de la communauté culturelle et linguistique » et partant, des candidats à une « citoyenneté moralement légitimée » (Szporluk, 1998 ; Oester & Kappus, 2005).

L'origine sociale, le genre et le statut migratoire ont un impact sur les chances de formation.

L'école publique non seulement pourvoyait à la qualification et à l'acculturation des jeunes générations, mais elle assumait aussi la mission d'attribuer des positions sociales (Fend, 2008). La « communauté culturelle et linguistique » formée à l'école primaire pouvait ensuite être différenciée au fil de tests de performance réalisés en cours de forma-

tion. Détenteur du monopole de l'éducation, l'État moderne a réussi à maintenir de manière crédible la promesse d'égalité civique en dépit des inégalités et des stratifications sociales qui ont vu le jour sous une nouvelle forme avec le capitalisme industriel (Fend, 2008 ; Nassehi, 2011), et ce sans pour autant révolutionner fondamentalement l'ordre social : l'éducation a permis la mobilité sociale, mais le paysage éducatif a structuré l'ascension sociale en fonction de la classe sociale ou du genre. La formation professionnelle a ouvert de nouvelles opportunités aux enfants issus de familles ouvrières et paysannes, tandis que les universités sont restées longtemps l'apanage des classes socio-économiques aisées. Les filles et les garçons étaient préparés aux rôles que la société leur destinait selon des offres de formation spécifiques. Ce n'est que grâce aux appels au principe de l'égalité des chances qu'on aborda le fait qu'une telle attribution des rôles en fonction de l'origine et du genre ne correspondait pas au principe méritocratique mis en avant par la société moderne (Scherr, 2008). La reproduction par le système éducatif des inégalités en classes et en strates sociales a été de plus en plus thématisée lors des années 1960 et 1970, dans la foulée de la généralisation de l'éducation (par ex. Bourdieu & Passeron, 1971 ; Willis, 1977).

Pendant longtemps, l'éducation des étrangers et des immigrés n'a joué aucun rôle dans l'école publique : dans « l'ordre national des choses », chaque pays était responsable de l'éducation de ses propres citoyens. La qualification, l'acculturation et l'attribution des étrangers à des positions sociales n'étaient tout simplement pas prévues – hormis dans les universités. Cela peut expliquer pourquoi les systèmes éducatifs nationaux, et pas seulement en Suisse, ont eu du mal à intégrer les immigrés et pourquoi, après la décision prise dans les années 1970 de scolariser les enfants de travailleurs immigrés dans les écoles publiques suisses, de nombreux enfants n'ont pas

été scolarisés dans des écoles ordinaires, mais dans des écoles spéciales ou des classes à effectif réduit. L'appartenance à la communauté linguistique et culturelle, qui était – comme nous l'avons évoqué plus haut – la condition préalable à toute revendication d'égalité des chances, présupposait l'égalité linguistique et culturelle, fût-ce au prix de l'assimilation. Lorsque celle-ci n'était pas souhaitée ou réalisée, il ne pouvait être question d'appartenir à la société à part entière.

La réflexion sur l'exclusion, la discrimination et les préjudices subis est souvent reléguée au second plan.

L'interaction entre l'origine sociale et l'origine ethno-nationale a pour effet, aujourd'hui comme hier, un « désavantage systématique pour les enfants d'immigrés » dans le système éducatif, avec des « conséquences massives sur leurs perspectives d'évolution dans le futur », comme l'écrit Alain Stampfli dans « Racisme structurel : une tentative d'approche », dans la présente publication. Le fait qu'un sentiment d'appartenance précaire fasse, encore aujourd'hui, souvent partie de l'expérience quotidienne des personnes ayant eu une histoire liée à la migration ou qui se voient attribuer un tel parcours, et que les médias et les conversations quotidiennes ne fassent souvent pas de distinction entre immigrés, étrangers et personnes qui ne correspondent pas à l'image que l'on se fait d'un Suisse ou d'une Suisseuse, montre à quel point les catégories qui sous-tendent les relations entre « nous » et « étranger » ont peu évolué au cours des dernières décennies. Elles sont si profondément ancrées dans la société que le décalage avec la réalité vécue en Suisse « n'est pas forcément perçu ou remis en question » (Service de lutte contre le racisme, 2021). Aujourd'hui, 25 % de la population résidente de plus

de 15 ans n'a pas de passeport suisse, 38 % sont issus de l'immigration et un nombre indéterminé de personnes se voient attribuer une origine migratoire en raison de leur couleur de peau ou de leur physionomie.

Éducation, diversité et égalité des chances

Au cours des cinquante dernières années, la recherche en éducation et le monitoring dans ce domaine ont progressivement reconnu que les « performances individuelles » ne peuvent être considérées indépendamment « des milieux de socialisation, des compétences linguistiques et du comportement social » (Emmerich & Hormel, 2013) et que les rôles attribués par la société en fonction du genre, de l'origine sociale, de l'appartenance ethno-nationale, etc. influencent (ou peuvent influencer) les performances et leur évaluation. Nous disposons aujourd'hui de connaissances approfondies sur les mécanismes et les effets de la discrimination structurelle, institutionnelle et individuelle dans le domaine de l'éducation, ainsi que sur les moyens d'y remédier (voir la bibliographie).

Le rapport sur l'éducation en Suisse du Centre de coordination pour la recherche en éducation prend en compte les dimensions « origine sociale », « genre », « statut migratoire » depuis la version pilote de 2006, afin d'attirer l'attention sur les éventuels points caractérisant le manque d'égalité des chances, qui est présentée comme une caractéristique qualitative fondamentale du système éducatif. Le Secrétariat d'État à la recherche, à la formation et à l'innovation poursuit l'égalité des chances comme objectif programmatique transversal et la promeut « indépendamment du sexe, de la nationalité, de l'âge, de l'origine, de la religion, du statut social ou d'un handicap physique, mental ou psychique ».

Les investissements et les projets, par exemple dans le domaine de l'encouragement précoce et de la forma-

tion professionnelle, de l'organisation des transitions et de la perméabilité du système éducatif dans le contexte de l'apprentissage tout au long de la vie, montrent l'engagement et l'implication de la politique de l'éducation et des institutions de formation – y compris dans le domaine de la migration. Néanmoins, la tendance de fond que montrent les monitorings de l'éducation reste constante : l'origine sociale, le genre et le statut migratoire ont un impact sur les chances de formation. C'est principalement l'interaction entre ces différentes dimensions qui entraîne des préjugés : la figure sociale de la « fille d'ouvrier catholique de la campagne », qui incarnait dans les années 1960 le désavantage éducatif dû à une discrimination multiple, a été remplacée par celle du « garçon musulman issu d'un quartier urbain défavorisé ». Les institutions de formation sont – après le lieu de travail et l'espace public – le lieu où la plupart des personnes sont victimes de discrimination. Comment cela peut-il être possible ?

Du nationalisme méthodologique à la critique de la discrimination

Dans l'image que les établissements d'enseignement et leurs acteurs se font d'eux-mêmes, c'est l'image d'une institution inclusive et favorable à l'égalité des chances qui prédomine. La réflexion sur l'exclusion, la discrimination et les préjugés subis est souvent reléguée au second plan. En revanche, lorsque l'on prend au sérieux les réflexions sur la discrimination structurelle et institutionnelle présentées au début de cet article, on voit combien les visions du monde et de l'être humain ainsi que les valeurs, attitudes et actions qui y sont associées et qui sont profondément ancrées dans les structures, les programmes, les règles et les routines au sein des « institutions sociales centrales » (Gomolla, 2008) ont un impact, sans que celui-ci soit pourtant délibéré. Ce qui, dans le passé, correspondait à un « ordre des choses » positif agit aujourd'hui comme une discrimination aux conséquences et aux formes diverses – sexisme, racisme, classisme,

validisme, etc. Afin de modifier ou d'empêcher leur impact, les institutions sont tenues de « reconnaître ouvertement et de manière appropriée l'existence de la discrimination et ses causes et de s'y attaquer au moyen de programmes, d'actions exemplaires et d'une gestion qui instille une bonne attitude ». Dans le cas contraire, la discrimination et le racisme « risquent de se répandre comme un élément de l'éthique ou de la culture de l'organisation » (Macpherson of Cluny, 1999, in Gomolla, 2008).

La notion de discrimination institutionnelle libère de la question de la culpabilité.

Malheureusement, la discrimination et le racisme sont souvent un sujet tabou dans les institutions de formation. À lire le *Lehrplan 21*, la compréhension de « nous » et des « autres » est reproduite dans plusieurs contextes sous la forme d'une conception culturelle close : une déconstruction systématique des représentations stéréotypées fait défaut dans le matériel didactique et pédagogique. Peu d'écoles disposent d'une approche méthodique de la discrimination, et la non-discrimination ne fait toujours pas partie intégrante de l'évaluation des établissements scolaires ni ne constitue un objectif obligatoire pour leur développement. De nombreuses recommandations formulées par la CDIP entre 1972 et 1995 pour l'intégration des enfants de travailleurs immigrés ou des élèves ayant un statut migratoire – ou pour faire face au racisme (CDIP, 1995) – attendent toujours d'être mises à jour et appliquées, alors qu'elles n'ont rien perdu de leur actualité. Il est temps de mettre en œuvre les connaissances sur la non-discrimination dans les institutions et de s'attaquer à la discrimination.

Le système éducatif ne peut certes pas « remédier » à la discrimination structurelle dans la société, mais il peut donner aux enseignants et aux apprenants

un regard critique pour reconnaître et nommer les discriminations et pour les combattre dans leur propre champ d'action. Il peut être un espace pour expérimenter l'appartenance à la société au-delà de l'attribution binaire classique (« nous » et « les autres ») et ainsi donner vie à un « nouveau nous », inclusif. Cela devient particulièrement probant lorsque la société dans son ensemble poursuit l'égalité des chances et l'appartenance dans le contexte d'une « citoyenneté » prenant également en considération les groupes qui n'étaient pas (encore) inclus dans la conception classique de la citoyenneté du XIX^e siècle.

La notion de discrimination institutionnelle libère de la question de la culpabilité. Elle permet de comprendre la discrimination comme le résultat « logique » d'un décalage entre les institutions qui se sont développées au fil du temps et les fonctions qu'elles sont censées remplir aujourd'hui pour la société et l'économie. En période de transformation rapide, il existe un moment de tension : le temps que les visions du monde, les visions de l'être humain, les objectifs, etc. trouvent une forme institutionnelle, le monde a encore changé – c'est dans la nature des choses. La responsabilité des individus et des institutions est de reconnaître cet « écart » et de le surmonter en usant de processus démocratiques.

Elke-Nicole Kappus est chargée de cours dans le domaine « Diversité et société » à la Haute école pédagogique de Lucerne et co-responsable du groupe de travail « Formation et migration » de la chambre HEP de swiss-universities. elke-nicole.kappus@phlu.ch

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES SUR DEMANDE

Discriminazione strutturale nel sistema formativo

Le istituzioni di formazione non possono «eliminare» la discriminazione strutturale presente nella società, ma possono combatterla nel proprio ambito di attività.

Elke-Nicole Kappus

Per *discriminazione strutturale* si intendono «un'esclusione e una condizione di svantaggio di determinati gruppi» talmente radicate nella società da essere «accettate come "normali" e, quindi, non necessariamente percepite o messe in discussione» (Servizio per la lotta al razzismo, 2021). Tale forma di discriminazione riflette visioni del mondo e degli esseri umani consolidate nel corso della storia, nonché valori, atteggiamenti e azioni perlopiù inconsci. Essa costituisce il sostrato della *discriminazione istituzionale*, vale a dire «la discriminazione nel quadro di strutture formali, giuridiche e organizzative, programmi, regole e prassi di istituzioni sociali di importanza cruciale» (Gomolla 2008). Quest'ultima, a sua volta, crea i presupposti per la *discriminazione individuale*, che nelle interazioni spesso passa inosservata e avviene involontariamente, ma in questo modo riproduce e consolida le condizioni di svantaggio su cui è fondata. Sulla base di queste premesse, appare opportuno rivolgere lo sguardo alla storia del sistema formativo moderno e al suo ruolo nella costruzione della società moderna e nella divulgazione di visioni del mondo e degli esseri umani.

Formazione, cultura e appartenenza

Come molte istituzioni odierne, il sistema formativo moderno affonda le radici nel XIX secolo: le competenze che la società richiedeva agli individui – a tutti gli individui – ormai non potevano più essere trasmesse nel quadro delle strutture familiari, corporative o religiose tradizionali. Tecniche culturali, come leggere, scrivere e fare di conto, rimasero fino ad allora prerogative di ristrette cerchie sociali dovevano far parte delle «competenze di base» di ogni individuo. Con l'introduzione dell'obbligo scolastico generalizzato, lo Stato si assunse la responsabilità dell'insegnamento di queste competenze, propedeutiche all'istruzione superiore e funzionali alle esigenze dell'economia.

Oltre alle «tecniche» necessarie per vivere nella società moderna, la scuola – ogni livello a modo suo – trasmetteva conoscenze sulle persone e sulle cose, sulla loro categorizzazione e appartenenza e sul «noi» e l'«altro». Tali nozioni generali diventarono parte della «cultura» collettiva e fondamento della rappresentazione della nazione moderna come «comunità immaginata» (Anderson, 1998). Nelle scuole pubbliche, i giovani non apprendevano soltanto le competenze per inse-

rirsi con successo nel tessuto economico, ma anche visioni del mondo, degli esseri umani e dei ruoli di genere, così come atteggiamenti, posizioni e pratiche che li rendevano «membri immediati della comunità culturale e linguistica» e, di conseguenza, candidati a una «cittadinanza moralmente legittimata» (Szporluk, 1998; Oester & Kappus, 2005).

L'estrazione sociale, il genere e il retroterra migratorio continuano a influenzare le opportunità formative.

Oltre alla qualificazione e all'inculturazione, la scuola pubblica si assunse anche il compito di attribuire determinate posizioni all'interno della società (Fend 2008): la «comunità culturale e linguistica» creata tramite la scuola dell'obbligo poteva in seguito, nel prosieguo del percorso formativo, essere nuovamente differenziata in base a misurazioni del rendimento. Tramite il monopolio sull'istruzione, lo Stato moderno riuscì a mantenere credibile la promessa dell'uguaglianza civica nonostante le nuove disparità e stratificazioni sociali generate dal capitalismo industriale (Fend 2008; Nassehi, 2011) e

senza sconvolgere radicalmente l'ordinamento sociale. L'istruzione consentiva sì la mobilità sociale, ma il sistema formativo indirizzava l'ascesa sociale in base al ceto e al genere. La formazione professionale aprì nuove opportunità ai giovani di famiglie operaie e contadine, mentre le università rimasero ancora a lungo appannaggio delle classi privilegiate sotto il profilo socioeconomico. Con offerte formative specifiche, ragazze e ragazzi venivano preparati ai ruoli che la società aveva previsto per loro. Il fatto che una tale attribuzione di ruoli sulla base dell'estrazione sociale e del genere stridesse con l'ideale meritocratico della società moderna venne evidenziato soltanto grazie agli appelli al principio delle pari opportunità (Scherr 2008). Con l'espansione della formazione secondaria e terziaria negli anni 1960 e 1970, il tema della riproduzione delle disparità di classe e di ceto da parte del sistema formativo acquisì infatti un'importanza crescente (p. es. Bourdieu & Passeron 1971; Willis 1977).

Per lungo tempo, la scuola pubblica ignorò la questione dell'istruzione e della formazione di stranieri e migranti: nell'«ordine nazionale delle cose», ogni Paese era responsabile della formazione dei propri cittadini. Per gli stranieri, la qualificazione, l'inculturazione e l'attribuzione di posizioni nella società semplicemente non erano previste, tranne che nelle università. Ciò spiega perché, non soltanto in Svizzera, i sistemi formativi nazionali ebbero difficoltà a integrare i migranti, e perché, dopo la decisione presa negli anni 1970 di scolarizzare i figli dei «lavoratori ospiti» nelle scuole pubbliche svizzere, molti di questi bambini furono inseriti non negli istituti ordinari ma in scuole speciali o in classi a numero ridotto. L'appartenenza alla «comunità linguistica e culturale», la quale, come ricordato in precedenza, costituiva una condizione imprescindibile per qualsiasi rivendicazione di «pari opportunità», presupponeva l'uniformazione linguistica e culturale, se del caso tramite l'assimilazione. Quando quest'ul-

tima risultava indesiderata o non veniva raggiunta, veniva meno anche il diritto di appartenenza alla comunità.

Nelle istituzioni formative, il tema della discriminazione e del razzismo costituisce spesso un tabù.

All'interno del sistema formativo, la combinazione tra discriminazione sociale ed etno-culturale ha comportato e comporta a tutt'oggi la «penalizzazione sistematica dei bambini con un retroterra migratorio», con «gravi conseguenze per le loro opportunità future», come afferma Alain Stampfli nel suo articolo «Il razzismo strutturale: un tentativo di approccio». Ancora oggi, la precarietà del senso di appartenenza è sovente parte integrante dell'esperienza quotidiana delle persone con un retroterra migratorio vissuto o attribuito. Inoltre, nei mezzi di comunicazione e nelle discussioni di tutti i giorni spesso non si distingue tra migranti, stranieri e persone che non corrispondono all'immagine stereotipata di uno svizzero o una svizzera. Tutto ciò dimostra come, negli ultimi decenni, le categorie alla base dell'idea del «noi» e dell'«altro» siano rimaste sostanzialmente invariate. Tali categorie sono così profondamente radicate nella società che le discrepanze con la realtà vissuta in Svizzera non sono «necessariamente percepite o messe in discussione» (SLR 2021). Basti pensare che il 25 per cento della popolazione residente permanente di più di 15 anni non ha il passaporto svizzero, che il 38 per cento ha un retroterra migratorio e che a un numero indefinito di persone viene attribuito un simile retroterra a causa del colore della pelle o della fisionomia.

Formazione, diversità e pari opportunità

Negli ultimi 50 anni, la ricerca educativa e il monitoraggio dell'educazione hanno viepiù evidenziato che la «prestazione

individuale» non può essere compresa in maniera avulsa «dal contesto di socializzazione, dalle competenze linguistiche e dal comportamento sociale» (Emmerich & Hormel, 2013) e che i ruoli attribuiti dalla società e legati al genere, all'estrazione sociale, all'appartenenza etno-nazionale ecc. possono influenzare le prestazioni e la loro valutazione. Oggi disponiamo di ampie conoscenze sui meccanismi e sugli effetti della discriminazione strutturale, istituzionale e individuale in ambito formativo, nonché sulle possibilità per porvi rimedio (cfr. bibliografia).

Sin dalla sua prima uscita nel 2006, il rapporto sul sistema educativo svizzero del Centro svizzero di coordinamento della ricerca educativa tiene conto dei fattori «provenienza sociale», «genere» e «retroterra migratorio» per richiamare l'attenzione su possibili «punti focali della mancanza di equità», equità che è considerata un indicatore cruciale della qualità di un sistema formativo. La Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione persegue e promuove le pari opportunità come obiettivo programmatico di livello sovraordinato, «indipendentemente da genere, nazionalità, età, provenienza, religione, status sociale o da un'eventuale disabilità fisica, mentale o psichica».

Investimenti e progetti, ad esempio nell'ambito del sostegno alla prima infanzia, della formazione professionale, della transizione da un livello scolastico all'altro e della permeabilità del sistema formativo nel contesto dell'apprendimento permanente, testimoniano l'impegno della politica e delle istituzioni formative – anche nel campo della migrazione. Come attesta il monitoraggio dell'educazione, l'estrazione sociale, il genere e il retroterra migratorio continuano tuttavia a influenzare le opportunità formative. Soprattutto la combinazione di diversi fattori favorisce la discriminazione: alla figura della «ragazza di campagna cattolica di famiglia operaia», che negli anni 1960 costituiva l'emblema della discriminazione multipla, è subentrata quella

del «ragazzo musulmano di un quartiere urbano difficile». Dopo il posto di lavoro e lo spazio pubblico, le istituzioni formative sono il contesto in cui le persone subiscono le maggiori discriminazioni. Com'è possibile?

Dal nazionalismo metodico alla critica della discriminazione

Siccome le istituzioni formative e i loro attori si concepiscono prevalentemente come promotori dell'integrazione e delle pari opportunità, spesso non fanno sufficientemente i conti con l'esclusione e la discriminazione. Se però diamo credito alle considerazioni sulla discriminazione strutturale e istituzionale illustrate all'inizio del presente contributo, le visioni del mondo e degli esseri umani e i conseguenti «valori, atteggiamenti e azioni», profondamente radicati «nelle strutture, nei programmi, nelle regole e nelle prassi di istituzioni sociali di importanza cruciale» (Gomolla 2008), agiscono a livello inconscio. Ciò che in passato corrispondeva all'«ordine delle cose» auspicato, oggi produce varie forme di discriminazione dagli effetti diversi (sessismo, razzismo, classismo, abilismo ecc.). Per modificare o limitare queste dinamiche, le istituzioni sono chiamate «a prendere atto in modo esplicito e appropriato dell'esistenza della discriminazione e delle sue cause e a «fare i conti con esse mediante programmi e atteggiamenti esemplari a livello operativo e direttivo». In caso contrario, la discriminazione e il razzismo «possono permeare l'etica e la cultura dell'organizzazione» (Macpherson of Cluny 1999, in Gomolla 2008).

Nelle istituzioni formative, il tema della discriminazione e del razzismo costituisce invece spesso un tabù. Nel piano di studio 21 (Lehrplan 21), il dualismo tra «noi» e l'«altro» compare ripetutamente sotto forma di una concezione «chiusa» della cultura. Manca inoltre un'analisi approfondita delle rappresentazioni stereotipate presenti in materiali didattici e libri scolastici; solo poche scuole, inoltre, vantano procedure sistematiche in tema di discriminazione e la non discrimi-

nazione continua a essere scarsamente considerata nelle valutazioni delle scuole e a non costituire parte integrante dei processi di sviluppo scolastico. Molte raccomandazioni formulate dalla CDPE tra il 1972 e il 1995 in merito all'«integrazione dei figli dei lavoratori ospiti» e degli «allievi con un retroterra migratorio» oppure alla lotta al razzismo (CDPE 1995) sono tuttora di attualità e attendono di essere aggiornate e attuate. È giunto il momento di mettere in pratica le conoscenze in materia di non discriminazione all'interno delle istituzioni e di affrontare il tema della discriminazione.

Il concetto di discriminazione istituzionale libera dalla questione della colpa.

Se non è in grado di «eliminare» la discriminazione strutturale presente nella società, il sistema formativo può comunque dotare docenti e allievi di uno sguardo critico che consenta loro di riconoscere e – nella propria sfera d'azione – combattere la discriminazione. Inoltre può diventare uno spazio in cui sperimentare l'appartenenza alla società superando la classica dicotomia tra «noi» e l'«altro» per creare un «nuovo noi». Il successo sarà tanto maggiore quanto più la società nel suo insieme riuscirà a promuovere le pari opportunità e il senso di appartenenza nel contesto di una «cittadinanza» che comprenda anche i gruppi non (ancora) considerati dal modello civico classico del XIX secolo.

Il concetto di discriminazione istituzionale libera dalla questione della colpa, perché consente di interpretare la discriminazione come «logico» risultato di uno scollamento tra il retaggio storico delle istituzioni e le funzioni che queste devono svolgere per la società e l'economia. In tempi di rapidi cambiamenti, le visioni del mondo e degli esseri umani, gli obiettivi ecc. non fanno in tempo a essere rece-

piti a livello istituzionale che il mondo è già di nuovo mutato. È nella natura delle cose, ed è responsabilità degli individui e delle istituzioni riconoscere questa «discrepanza» e superarla nel quadro dei processi negoziali democratici.

Elke-Nicole Kappus insegna nel settore «Diversità e società» all'Alta scuola pedagogica di Lucerna ed è co-responsabile del gruppo di lavoro «Formazione e migrazione» della Camera delle alte scuole pedagogiche di swissuniversities. elke-nicole.kappus@phlu.ch

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI SU RICHIESTA

«Tief verankerte Narrative wiederholen sich bis heute»

Woran orientieren sich Lehrmittel? Wie präsent sind darin rassistische Wissensordnungen? Mit diesen Fragen beschäftigt sich eine Lehrmittelanalyse im Auftrag der EKR. Die Studienleitenden Simon Affolter und Vera Sperisen geben in einem Werkstattgespräch Einblick in die laufenden Forschungsarbeiten.

Das Interview führte Theodora Peter

Sie führen im Auftrag der EKR eine Lehrmittelanalyse durch. Was ist das Ziel?

Simon Affolter: Bislang gibt es in der Schweiz keine umfassende Analyse über den Status Quo der heute empfohlenen Lehrmittel. Vorarbeit geleistet haben unter anderem Rahel El-Maawi und Mandy Abu Shoak, die rassistische Wissensordnungen in Lehrmitteln thematisiert haben. In unserer Analyse interessiert uns, wie das Thema Rassismus angegangen wird. Wir nehmen damit verstärkt didaktische Zugänge in den Blick. Inwiefern sind rassistische Wissensordnungen präsent? Woran orientieren sich die Lehrmittel? Auch wollen wir von den Studienergebnissen her noch weiterdenken im Hinblick auf Empfehlungen. Wo liegt Entwicklungspotenzial? Was bedeutet dies für Lehrpersonen?

Welche Fragestellungen stehen bei der Untersuchung im Zentrum?

Simon Affolter: Zum einen geht es um die gesellschaftliche Perspektive: Welche Gesellschaft wird repräsentiert und diskutiert? Wer gehört dazu? Welche Subjekte kommen vor, welche Subjekte kommen nicht vor? Wie werden sie dargestellt in einer postkolonialen Perspek-

tive? Was wird als das Eigene und das Fremde konstruiert? Die andere Dimension ist die Frage nach der gesellschaftlichen Teilhabe und Citizenship: Wer wird als Staatsbürgerin respektive Staatsbürger konzipiert und angesprochen? Wie wird gesellschaftliche, politische und soziale Teilhabe dargestellt für Nichtstaatsbürgerinnen und -staatsbürger. Zudem geht es um die Frage, ob und wie das Thema Rassismus aufgegriffen wird.

Vera Sperisen: Uns interessiert zudem, wie die Schülerinnen und Schüler in den Lehrmitteln adressiert werden. Wie werden sie selber in Beziehung gesetzt zu den Inhalten? Dies untersuchen wir bei den Aufgabenstellungen, die ebenfalls Teil von Lehrmitteln sind. Dabei geht es um das Verhältnis der Schülerin oder des Schülers zur Person, deren Geschichte im Lehrmittel vorkommt.

Sie stehen noch mitten im Analyseprozess. Gibt es dennoch erste Erkenntnisse Ihrer Arbeit?

Vera Sperisen: Wir untersuchen zwar den Status Quo, ziehen aber auch Vergleiche mit älteren Lehrmitteln. Dabei lässt sich eine Entwicklung feststellen: Im Vergleich zu früheren Lehrmitteln hat sicherlich eine Auseinandersetzung mit

dem Thema Rassismus stattgefunden. So ist Diversität in den aktuellen Lehrmitteln relevanter als vor zehn Jahren. Gleichzeitig wiederholen sich bis heute tief verankerte Narrative. Wenn zum Beispiel das Thema Migration explizit auftaucht, ist es nach wie vor stark an ein Motiv gekoppelt – an dasjenige von «Herausforderung und Chance». Einige Themen – wie Rassismus, Migration, Kolonialgeschichte – werden in den Lehrmitteln explizit behandelt. Daneben schauen wir auch Lehrmittel wie zum Beispiel im Fach Deutsch für die Primarstufe an, bei denen es darum geht, die Kinder ins Lesen einzuführen. Dort taucht die Dimension einer natio-ethno-kulturellen Wissensordnung sehr subtil auf. Allgemein lässt sich zum Zwischenstand sagen: Es sind viele unterschiedliche Lehrmittel auf dem Markt, die sich wiederum auf verschiedene Weise mit dem Thema beschäftigen.

Betrachten wir die einzelnen Fragestellungen konkreter: Wie wird in den Lehrmitteln das Eigene und das Fremde konstruiert?

Simon Affolter: Grundsätzlich muss man festhalten, dass sich das Eigene mehrheitlich durch Konstruktion des Fremden festigt. Erst durch die Abgrenzung

des Fremden wird das Eigene überhaupt fassbar. In den Narrativen der Lehrmittel geht es darum herauszufinden, inwiefern der Blick aufs Fremde als Wissensordnung zum Fundament der Betrachtung wird. Das zeigt sich zum Beispiel, wenn Schriften anderer Religionen damit erklärt werden, dass sie «von hinten nach vorne» gelesen werden. Diese Beschreibung festigt auf subtile Art und Weise die Vorstellung von Normalität. Doch was ist normal? Von «vorne nach hinten» oder «von hinten nach vorne»? Das ist letztlich eine Frage der Betrachtung. Darüber hinaus treten häufig immer wieder kulturelle Zuschreibungen auf, wie zum Beispiel das Essen auf dem Boden. Das Fremde wird oft näher bei folkloristischen Traditionen angesiedelt als das Eigene. Das sind wiederkehrende Muster, die sich erkennen lassen.

Vera Sperisen: Zur Konstruktion des Eigenen und des Fremden gibt es auch Beispiele im Bereich der Aufgabenstellung. In einem Lehrmittel des Fachbereichs Ethik-Religion-Gemeinschaften lautet ein Auftrag an die Schülerinnen und Schüler: «Bring den Islam und dessen Rituale mit deiner eigenen Religion in Verbindung. Was ist gleich, was ist anders?» Wenn die Aufgabe so gestellt wird, bedeutet das implizit, dass man davon ausgeht, dass die Betroffenen selber nicht Musliminnen und Muslime sind. Dies ist eine Herausforderung in unserer Analyse: Sehr vieles ist subtil. Wenn man vor 10 bis 15 Jahren Lehrmittel mit dem heutigen Wissensstand untersucht hätte, hätte man viele Triggerbegriffe und Darstellungen gefunden, die aus heutiger wissenschaftlicher Perspektive klar rassistisch sind. Solches treffen wir in den aktuellen Lehrmitteln viel seltener an. Das ist eine positive Entwicklung. Gleichzeitig interessieren wir uns für die strukturelle Dimension von Rassismus. Das bedeutet, dass wir mit der Analyse auf eine strukturelle Ebene gehen müssen, die viel weniger greifbar ist. Aufgrund der Auseinandersetzung, die seit Jahren geführt wird, wirken heute eher die Sedimente und weniger die offenen

und greifbaren ideologischen Rassismen. Das macht es aber für uns als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Lehrpersonen, Schülerinnen und Schüler schwieriger, diese Sedimente überhaupt zu erkennen.

Repräsentationen von Diversität kommen dort vor, wo dies auch gesellschaftlich diskutiert wird.

Wer kommt in den Lehrmitteln vor und wer nicht? Wie werden die Subjekte dargestellt?

Vera Sperisen: Wenn man die Lehrmittel als Ganzes durchgeht, kann man untersuchen, welche Art von Repräsentationen vorkommen. Zum Beispiel findet sich ein Bild eines Speerfischers in einem Lehrmittel zum Fachbereich Natur-Mensch-Gesellschaft. Die Darstellung ist per se nicht problematisch. Doch wenn man dann feststellt, dass dies im gesamten Werk das einzige Bild einer Person of Colour ist, dann erhält dies eine ganz andere Bedeutung – nämlich die, dass People of Colour einzig in exotisierender Form vorkommen. Es geht in diesem Fall um die strukturelle Frage, welche Repräsentationsfunktion das Bild im entsprechenden Lehrmittel hat.

Simon Affolter: Wir stellen fest, dass durchaus unterschiedliche Menschen repräsentiert werden, und auch in der Bildsprache dringt ein Diversitätsaspekt durch. Doch oft taucht dann wieder das standardisierte Bild von «Normalität» auf. So wird etwa im Fach Biologie bei der Darstellung von Körperteilen eine weisse Hand gezeigt. Die «Anderen» tauchen dann auf, wenn es um unterschiedliche Lebensformen geht oder im Rahmen des Fachs Geschichte, zum Beispiel bei der Entdeckung Amerikas durch Kolumbus. Die Subjekte sind dann eher unzivilisiert, naturnah oder fremd. Kommt dazu, dass in einer eurozentrischen Geschichts-

schreibung aussereuropäische Narrative lediglich in einzelnen Berührungspunkten erscheinen.

Vera Sperisen: Was zum Thema Vielfalt in Darstellungen auch noch auffällt: Bislang haben wir erst zwei Bilder von Kindern of Colour gefunden, welche alleine abgebildet sind. Das ist insofern bemerkenswert, weil in den Lehrmitteln viele Kinder in Einzelsituationen zu sehen sind. Bei Kindern of Colour ist dies aber offensichtlich selten der Fall. Repräsentationen von Diversität kommen dort vor, wo dies auch gesellschaftlich diskutiert wird – zum Beispiel in Kapiteln wie «Ich und meine Familie». Dort scheint es ein Bewusstsein für Vielfalt zu geben.

Wie kommen Minderheiten wie Sinti, Roma und Jenische in den Lehrmitteln vor?

Simon Affolter: Wir wissen, dass es dazu Beispiele gibt. Sie sind uns bei der Analyse aber bislang nicht begegnet. Grundsätzlich stellt sich dabei die Frage: Werden Sinti, Roma und Jenische als Teil einer Wir-Geschichte oder als Darstellung fremder Lebensarten der «Anderen» behandelt?

Welche Gesellschaftskonzepte werden in den Lehrmitteln vermittelt?

Vera Sperisen: Unser Fokus liegt stark auf natio-ethno-kulturellen Wissensordnungen. In Zusammenhang mit Schule und Chancengleichheit ist aber auch die Klassenzugehörigkeit respektive das soziale Milieu von Bedeutung. Dies zeigt sich zum Beispiel in einem untersuchten Lehrmittel aus dem Fachbereich Wirtschaft-Arbeit-Haushalt, wo mehrheitlich ein erfolgsorientiertes, mittelständisch-bildungsbürgerliches Milieu von primär weissen Familien abgebildet wird. Auch bei den Themensetzungen steht deren Lebenswelt im Zentrum. Aus der Forschung wissen wir, dass die Schule auf Kinder zugeschnitten ist, die aus dieser sozialen Schicht stammen. Mit einem solchen Hintergrund kann man

statistisch gesehen die Schullaufbahn am erfolgreichsten durchlaufen.

Stellen Sie Unterschiede zwischen den Landesteilen fest?

Simon Affolter: Die in der Westschweiz¹ verwendeten Lehrmittel werden an der Pädagogischen Hochschule Freiburg untersucht. Wir stehen im Austausch und stellen Parallelitäten fest. Die Resultate werden wir am Schluss der Arbeiten zusammenführen. Wir sind selber gespannt darauf, welche Gemeinsamkeiten und allfälligen Unterschiede sich herausstellen werden.

Wo müsste man ansetzen für Veränderungen, etwa bei der Entwicklung von Lehrmitteln?

Simon Affolter: Es ist zu früh, in diesem Stadium der Analyse schon Empfehlungen zu formulieren. Klar ist, dass ein Konzept fehlt. Die grundsätzliche Auseinandersetzung mit Rassismus findet kaum statt. Das ist auch strukturell im Schulbetrieb begründet: Der Begriff Rassismus ist im Lehrplan nicht präsent, was sich auch in den Lehrmitteln zeigt. Es gibt eine Art Leerstelle. Damit bricht eine Perspektive weg, um die Thematik auf gesellschaftlicher Ebene kritisch zu durchdringen und im Unterricht zu bearbeiten. In den Lehrmitteln gibt es Anknüpfungspunkte, um Verbindungen zu schaffen zu alltäglichen Rassismuserfahrungen von Schülerinnen und Schülern oder auch zu strukturellem Rassismus in der Gesellschaft. Aber das findet nicht statt, weil über Rassismus als gesamtgesellschaftliches Phänomen nicht gesprochen wird. Es braucht diese Perspektive, um überhaupt eine kritische Auseinandersetzung führen zu können.

Wenn Diskriminierungserfahrungen von einzelnen Subjekten in einem Lehrmittel nicht auf dieser Ebene analysiert und dabei gesellschaftliche Machtverhältnisse thematisiert werden, dann lässt sich das Thema nicht durchdringen. Dann erscheinen bald Kulturalisierungen

als Erklärungen für Ungleichheiten, ohne dass Rassismus als für Ungleichheit relevant betrachtet wird.

Vera Sperisen: Wir sind daran, zwei Spuren zu entwickeln: Zum einen, dass man die Auseinandersetzung um Fragen der Zugehörigkeit führt. Und diese Auseinandersetzung darf durchaus auch Ambivalenzen aufweisen. Zum anderen, dass man die Ungleichheit als gesellschaftliches Phänomen näher betrachtet – und die beiden Dinge dann miteinander verknüpft. Die klassischen Fragen zum Verstehen von gesellschaftlichen Verhältnissen und der eigenen Rolle darin lauten: Was sind meine Handlungsmöglichkeiten und Handlungsgrenzen in dieser Gesellschaft? Und was sind die Handlungsmöglichkeiten und Handlungsgrenzen meines Gegenübers? Wie erklärt sich dieser gesellschaftliche Zustand? Und was kann und will ich innerhalb meines Handlungsspielraums verändern?

Wir planen eine Art Leitfaden zum Umgang mit aktuellen Lehrmitteln.

Der richtige Ort für diese Fragen ist die Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen. Denn sogar mit Lehrmitteln, die als problematisch beurteilt würden, kann man rassistuskritischen Unterricht betreiben – indem man Bilder oder Narrative zur Disposition stellt und überlegt, was dahintersteckt. Damit ich richtig verstanden werde: Ich finde es toll, wenn es gute Lehrmittel gibt. Und es gibt sie durchaus. Man muss aber verstehen, dass die Materialien Zeitzugnisse einer Debatte und eines Wissensstands sind, die jeweils ein paar Jahre zurückliegen. Dies aus dem einfachen Grund, dass die Inhalte jeweils auch didaktisch aufgearbeitet werden müssen, was Zeit braucht. Und die Lehrmittelentwicklung findet stets in einem engen Rahmen von Lehrplänen und bildungspolitischen Entscheidungsprozessen statt. Das heisst: Die Weiterentwicklung von Lehrmitteln

ist ein völlig normaler Prozess. Und: Mit den aktuellen Lehrmitteln muss nicht per se ein schlechterer Unterricht stattfinden.

Wie werden die Lehrpersonen von den Erkenntnissen Ihrer Analyse profitieren können?

Vera Sperisen: Für die Lehrpersonen soll es Empfehlungen geben. Wir planen eine Art Leitfaden zum Umgang mit aktuellen Lehrmitteln. Viele der heutigen Lehrmittel sind aus didaktischer Sicht ausgesprochen gut. Es geht darum, eine Perspektive zu entwickeln, die dazu führt, dass man im Umgang mit den Lehrmitteln nicht rassistische Wissensordnungen reproduziert. Es ist uns bewusst, dass das Thema komplex ist, und es ist unsere Aufgabe, diese Komplexität auf eine praktische Ebene zu übersetzen.

Simon Affolter: Toll an dieser Studie ist, dass viele Akteurinnen und Akteure – unter ihnen Bildungsinstitutionen – beteiligt sind. Das ist eine grosse Chance, damit die Empfehlungen auch tatsächlich wirkungsmächtig werden. Das funktioniert nur, wenn viele dafür die Verantwortung übernehmen, die Inputs zu verbreiten und umzusetzen. Unsere Analyse soll nicht für die Schublade sein.

*Simon Affolter und Vera Sperisen arbeiten als wissenschaftliche Mitarbeitende am Zentrum Politische Bildung und Geschichtsdidaktik an der PH der Fachhochschule Nordwestschweiz.
vera.sperisen@fhnw.ch
simon.affolter@fhnw.ch*

Das Interview fand im Juni 2022 statt. Die Lehrmittelanalyse wird Anfang 2023 publiziert.

¹ Die Lehrmittel im Tessin sind nicht Teil des Studienauftrags.

MATERIEL PEDAGOGIQUE

1942



MATERIEL PEDAGOGIQUE

1962



MATERIEL PEDAGOGIQUE

1982



MATERIEL PEDAGOGIQUE

2002



MATERIEL PEDAGOGIQUE

2022



MATERIEL PEDAGOGIQUE

2042



« Certaines représentations et formes de narration se perpétuent »

Sur quelles bases les manuels scolaires sont-ils élaborés ? Dans quelle mesure les connaissances transmises sont-elles empreintes de représentations racistes ? L'analyse réalisée sur mandat de la CFR vise à répondre à ces questions. Simon Affolter, responsable de l'étude, et Vera Sperisen, collaboratrice scientifique, livrent leur éclairage sur les travaux de recherche en cours.

Entretien réalisé par Theodora Peter

Vous réalisez sur mandat de la CFR une étude sur les manuels scolaires. Quel est son objectif ?

Simon Affolter : Aucune étude d'envergure n'a jusqu'ici été menée en Suisse sur les manuels actuellement recommandés. Le terrain a été en partie exploré en 2020 par Rahel El-Maawi et Mandy Abu Shoak, qui se sont intéressées aux représentations stéréotypées véhiculées par ces supports pédagogiques. Notre analyse porte plutôt sur la façon dont la thématique du racisme est abordée, ainsi que sur les approches didactiques choisies. Elle vise notamment à identifier si les connaissances transmises sont empreintes de représentations racistes et sur quelles bases les manuels scolaires sont élaborés. L'idée est par ailleurs de s'appuyer sur les résultats pour formuler des recommandations à l'adresse du corps enseignant, et en termes d'optimisation du contenu des manuels.

Quels sont vos principaux axes de travail ?

Simon Affolter : Nous examinons tout d'abord l'image qui est donnée de la société. Quelle est la société représentée dans les manuels scolaires ? Qui en fait partie ? Quels acteurs sont visibles,

lesquels ne le sont pas ? Comment sont-ils représentés dans une perspective postcoloniale ? Qu'est-ce qui est présenté comme étant propre ou étranger à cette société ? Nous examinons également les aspects de la participation à la vie sociale et de la citoyenneté. Qui est considéré et interpellé comme citoyen ? Qu'en est-il de la participation à la vie politique et sociale des personnes étrangères ? Nous examinons également si la thématique du racisme est abordée et si oui, de quelle manière.

Vera Sperisen : Nous nous intéressons également à la façon dont les manuels cherchent à impliquer les élèves, à leur rapport aux contenus. Pour ce faire, nous analysons les exemples et les exercices qui leur sont proposés, notamment la relation entre les élèves et les personnes dont il est question dans les énoncés.

Vos travaux sont toujours en cours. Peut-on néanmoins d'ores et déjà tirer quelques conclusions ?

Vera Sperisen : Nous analysons les manuels actuels, mais comparons également les contenus à ceux de supports pédagogiques plus anciens. Nous observons une évolution : la thématique du racisme étant prise en considération

pour la rédaction des contenus, la diversité y est mieux représentée qu'il y a dix ans. Malgré cela, certaines représentations et formes de narration ont la vie dure, et se perpétuent. Ainsi, lorsque le thème de la migration est abordé explicitement, il l'est presque toujours en association avec une motivation, en particulier celle du défi ou de l'opportunité. Par ailleurs, certaines thématiques telles que le racisme, la migration et l'histoire coloniale ne sont pas explicitement traitées. Dans certains ouvrages d'initiation à la lecture, les manuels allemands pour les élèves de primaire par exemple, la dimension de l'appartenance nationale et ethnoculturelle se manifeste de façon subtile. À ce stade de l'étude, nous pouvons dire qu'il existe divers types de manuels sur le marché et que le racisme y est traité de façon très différente.

Examinons d'un peu plus près les différents aspects. Comment les manuels présentent-ils ce qui est propre et ce qui est étranger à la société ?

Simon Affolter : D'une manière générale, on peut dire que ce qui nous est propre est dans une large mesure consolidé par la construction de ce qui nous est étranger. En d'autres termes, nous prenons conscience de ce qui nous est

propre en circonscrivant ce qui relève de l'altérité. Dans le cadre de notre étude, nous tentons d'identifier dans quelle mesure le point de vue adopté dans les manuels trouve son fondement dans le regard porté sur l'altérité. C'est le cas par exemple lorsqu'une langue est décrite comme se lisant « dans le sens inverse ». Une telle description assoit de façon subtile ce qui doit être considéré comme « normal ». Mais qu'est-ce qui est la norme ? Les langues dextroverses ou les langues sinistroverses ? Tout est en réalité question de point de vue. De même, nous rencontrons toujours des cas où certaines pratiques culturelles comme le partage des repas à même le sol sont davantage présentées que les nôtres comme relevant des traditions folkloriques.

Vera Sperisen : Les exercices contribuent à la différenciation entre ce qui nous est propre et ce qui nous est étranger. Dans un manuel alémanique du domaine disciplinaire Éthique-Religions-Communauté, nous sommes tombés sur l'intitulé suivant : « Compare l'islam et ses rituels à ta propre religion. Quels sont les points communs ? Quelles sont les différences ? » Avec une telle formulation, on part implicitement du principe que l'élève n'est pas de confession musulmane. Cet exemple révèle toute la complexité de notre tâche. Si nous avons examiné les manuels il y a dix ou quinze ans sur la base des connaissances actuelles, nous y aurions déniché nombre de termes et de représentations aujourd'hui considérés comme racistes. Cela n'arrive heureusement presque jamais plus, ce qui est positif. Nous nous intéressons par ailleurs à la dimension structurelle du racisme : nous devons pour cela nous placer au niveau structurel, ce qui est beaucoup moins évident. La question de la discrimination raciale étant thématifiée depuis de nombreuses années, les idéologies racistes ne se manifestent pas ouvertement et sont plus difficiles à identifier pour les acteurs de la recherche, le corps enseignant et les élèves.

Qui est cité dans les manuels et qui ne l'est pas ? Comment les différents sujets sont-ils représentés ?

Vera Sperisen : Il est possible de se faire une idée du type de représentations mis en avant dans un manuel en le consultant en entier. Dans un ouvrage consacré aux sciences de la nature, on trouvera par exemple la photo d'un pêcheur de marlin. Une telle image n'est pas problématique en soi. Mais si c'est la seule d'une personne noire dans tout le manuel, elle prend une autre dimension, la représentation des Noirs étant alors réduite au stéréotype exotique. La question qui se pose ici est celle, structurelle, de la fonction de représentation des images.

La discrimination raciale est trop peu thématifiée à l'école, ce qui a en partie une cause structurelle.

Simon Affolter : Dans l'ensemble, les manuels que nous avons pu étudier mettent l'accent sur la diversité. S'ils donnent à voir des gens très différents, ils contiennent encore trop souvent des illustrations de ce qui est considéré comme la « norme ». Dans les manuels de biologie par exemple, les corps ou les membres représentés sont souvent ceux de personnes blanches. Les « cultures étrangères » n'apparaissent que lorsqu'il est question de formes de vie différentes ou dans le cadre du cours d'histoire, au chapitre de la découverte de l'Amérique par exemple. Les sujets sont alors représentés comme des êtres primitifs, non civilisés, proches de la nature. À cela s'ajoute que l'écriture eurocentrique de l'histoire n'autorise que peu de points de contact avec les civilisations extra-européennes.

Vera Sperisen : Pour revenir à la diversité, nous n'avons jusqu'ici rencontré que deux exemples d'enfants noirs représentés seuls. C'est assez éton-

nant, car les représentations d'enfants seuls sont relativement fréquentes dans les manuels scolaires. La diversité est représentée dans les manuels dans les domaines où il en est déjà question dans la société, aux chapitres consacrés à la famille par exemple.

Comment les minorités telles que les Sintés, les Roms et les Yéniches sont-elles représentées dans les manuels scolaires ?

Simon Affolter : Bien que des exemples existent, nous ne les avons pour l'heure pas rencontrés. La question est ici de savoir si ces minorités sont traitées comme s'inscrivant dans notre histoire commune ou comme étant des communautés « étrangères » aux modes de vie différents.

Quels modèles sociaux les manuels scolaires véhiculent-ils ?

Vera Sperisen : Nous nous concentrons sur les contenus qui s'appuient sur l'appartenance nationale et ethnoculturelle. Prendre en compte la diversité des classes et des milieux sociaux est essentiel pour promouvoir l'égalité en milieu scolaire. Dans un manuel du domaine Économie – Vie professionnelle – Vie domestique, nous avons par exemple observé que la majorité des familles représentées étaient des familles blanches de classes socioprofessionnelles moyennes ou supérieures, plutôt intellectuelles et axées sur la réussite, et les thèmes traités ceux de ces milieux. Les travaux de recherche menés dans ce domaine montrent que l'école est taillée sur mesure pour les enfants de ces catégories sociales et qu'ils ont statistiquement le meilleur parcours scolaire.

Avez-vous observé des différences régionales ?

Simon Affolter : Les manuels utilisés en Suisse romande¹ sont analysés par nos collègues de la Haute école pédagogique de Fribourg. Nos échanges ont d'ores et

déjà fait apparaître quelques parallèles. Tous les résultats seront regroupés à la fin des travaux de recherche. Nous sommes impatients de découvrir lesdits points communs et les éventuelles différences.

À quel niveau faudrait-il intervenir pour améliorer la situation ? Lors de la conception des manuels ?

Simon Affolter : Il est encore trop tôt pour formuler des recommandations. Ce qui est certain, c'est qu'il manque un plan d'orientation générale. La discrimination raciale est trop peu thématifiée à l'école, ce qui a en partie une cause structurelle : la notion même de racisme n'apparaissant pas dans les plans d'études, le sujet n'est pas intégré dans les manuels. Cela bloque toute possibilité de débat social critique et de traitement, en classe, des questions du racisme et des discriminations. Dans les manuels, certains éléments permettent de faire le lien avec le vécu des élèves au quotidien ou avec le racisme structurel. Mais dans les faits, ce n'est pas le cas, car le racisme n'est pas abordé comme un phénomène touchant l'ensemble de la société. C'est pourtant essentiel pour permettre un examen critique de la situation.

Le racisme ne peut pas être appréhendé dans toute sa complexité si les discriminations subies par certaines personnes ne sont pas décrites dans les manuels comme découlant des rapports de force qui sont à l'œuvre dans la société et conditionnent son fonctionnement. On en vient alors à expliquer les inégalités non pas à travers le prisme du racisme, mais à travers celui d'une « culturalisation » des différences.

Vera Sperisen : Nous sommes en train de dégager deux axes de réflexion. Il convient d'examiner d'une part les questions de l'appartenance – et les ambivalences identitaires qu'elles sont susceptibles de révéler – d'autre part les inégalités comme un phénomène touchant l'ensemble de la société, puis de

Nous envisageons d'élaborer une sorte de guide énumérant les points auxquels il convient de prêter attention dans les manuels scolaires.

faire le lien entre ces deux aspects. Les questions à se poser pour comprendre les rapports sociaux et son propre rôle sont les suivantes : quelles sont mes possibilités d'action et mes limites dans la société ? Quelles sont les possibilités d'action et les limites d'autrui ? Comment expliquer cette condition sociale ? Que puis-je/suis-je disposé à modifier dans mon champ d'action ? Le meilleur endroit pour aborder ces questions, c'est la formation de base et la formation continue du corps enseignant. Il est tout à fait possible de faire un cours critique sur le racisme, même avec un manuel jugé problématique, en interrogeant les illustrations et les contenus proposés. Pour préciser ma pensée : je trouve formidable d'avoir des manuels de qualité – et ils le sont pour la plupart – mais il ne faut pas perdre de vue qu'ils présentent des problématiques, des approches et des connaissances qui ne sont pas de la toute dernière actualité. Ce décalage s'explique par le fait que les contenus doivent être adaptés sur le plan didactique, ce qui prend du temps. À cela s'ajoute que leur élaboration s'effectue dans le cadre étroit posé par les plans d'études et les politiques de formation. La révision des manuels scolaires est donc un processus tout à fait normal. Cela étant, ce n'est pas parce que leur contenu pourrait être optimisé que le cours proposé ne peut pas être de qualité.

En quoi les résultats de l'étude seront-ils utiles pour le corps enseignant ?

Vera Sperisen : Nous formulerons à l'adresse des enseignants un certain nombre de recommandations. Nous envisageons d'élaborer une sorte de

guide énumérant les points auxquels il convient de prêter attention dans les manuels scolaires. Comme je l'ai déjà dit, un grand nombre de ces ouvrages sont de qualité sur le plan didactique. L'idée est de développer une approche pour éviter la reproduction de connaissances empreintes de représentations racistes. Nous avons conscience de la complexité du sujet. Notre mission est précisément de traduire cette complexité dans la pratique.

Simon Affolter : Ce qui est intéressant avec cette étude, c'est qu'elle implique une grande diversité d'acteurs, parmi lesquels des établissements de formation. Nos recommandations ont donc de grandes chances d'être effectivement mises en œuvre. Cela ne pourra toutefois fonctionner que si chacun s'engage à les diffuser et à les appliquer. Notre étude n'est pas destinée à rester au fond d'un tiroir.

*Simon Affolter et Vera Sperisen sont collaborateurs scientifiques au Centre d'éducation politique et de didactique historique de la Haute école pédagogique à la Haute école spécialisée du Nord-Ouest de la Suisse.
vera.sperisen@fhnw.ch,
simon.affolter@fhnw.ch*

Cet entretien a été réalisé en juin 2022. Les résultats de l'étude sur les manuels scolaires seront publiés début 2023.

¹ Les manuels scolaires tessinois ne font pas partie de l'étude.

«Narrazioni profondamente radicate si ripetono fino a oggi»

Qual è la prospettiva di riferimento dei materiali didattici? In che misura riflettono schemi di pensiero razzisti? Sono alcuni degli interrogativi alla base di un'analisi dei materiali didattici in lingua tedesca compiuta su mandato della CFR. I responsabili dello studio, Simon Affolter e Vera Sperisen, ci parlano dei lavori di ricerca in corso.

Intervista a cura di Theodora Peter

State svolgendo un'analisi dei materiali didattici per conto della CFR. Qual è l'obiettivo di questa ricerca?

Simon Affolter: ad oggi, in Svizzera, non disponiamo di un'analisi approfondita dei materiali didattici attualmente raccomandati. Un lavoro preliminare in tal senso è stato compiuto tra l'altro da Rahel El-Maawi e Mandy Abu Shoak, che si sono occupate dei contenuti razzisti presenti nei materiali didattici. La nostra analisi è incentrata sull'approccio al tema del razzismo, in particolare a livello didattico. In che misura si riscontrano schemi di pensiero razzisti? Qual è la prospettiva di riferimento dei materiali didattici? A partire dai risultati dello studio intendiamo inoltre formulare raccomandazioni. Dove sussistono margini di miglioramento? Quali sono le implicazioni per i docenti?

Quali sono i temi al centro dell'indagine?

Simon Affolter: da un lato vi è la prospettiva sociale: che tipo di società viene rappresentato e discusso? Chi ne fa parte? Quali soggetti compaiono e quali no? In che modo vengono descritti in un'ottica postcoloniale? Quali forme assume la costruzione del «noi» e dell'«altro»? Un secondo tema è quello della parteci-

pazione sociale e della cittadinanza: qual è la figura di cittadino che viene veicolata e a cui ci si rivolge? Come viene descritta la partecipazione politica e sociale a chi non detiene la cittadinanza? Vi è inoltre la questione del se e del come viene trattato il tema del razzismo.

Vera Sperisen: ci interessa anche il modo in cui i materiali didattici si rivolgono agli allievi. In che modo vengono rapportati ai contenuti? Analizziamo tale aspetto alla luce degli esercizi proposti. L'attenzione è rivolta al rapporto tra gli allievi e le vicende personali descritte.

Anche se la vostra indagine è ancora in corso, si possono già avanzare prime conclusioni?

Vera Sperisen: pur concentrandoci sulla situazione attuale, abbiamo effettuato paragoni anche con materiali didattici più datati, da cui emerge che, rispetto al passato, vi è sicuramente stata una riflessione sul tema del razzismo. Oggi la diversità trova sicuramente più spazio rispetto a dieci anni fa. Al tempo stesso si ritrovano narrazioni profondamente radicate. La questione migratoria continua ad esempio ad essere fortemente associata al binomio «sfida e opportunità». Alcuni temi, come il razzismo, la migrazione e

Le pratiche culturali dell'«altro» sono associate più spesso delle nostre a tradizioni folcloristiche.

la storia coloniale, non vengono esplicitamente affrontati nei materiali d'insegnamento. Esaminando ad esempio gli strumenti per avvicinare alla lettura i bambini delle scuole elementari, emergono sottotraccia schemi di pensiero di stampo nazional-etno-culturale. Volendo azzardare un bilancio provvisorio, si può affermare che il mercato offre una grande varietà di materiali didattici, che a loro volta affrontano questi temi in maniera diversa.

Analizziamo in modo più concreto le singole questioni: come vengono costruiti il «noi» e l'«altro» nei materiali didattici?

Simon Affolter: in linea di principio occorre sottolineare che il «noi» si consolida principalmente tramite la costruzione dell'«altro». Solo la distinzione dall'«altro» permette di definire il «noi». Per quanto riguarda le narrazioni veicolate dai materiali didattici, si tratta di capire in che misura l'«altro» diventa una

chiave di lettura fondamentale della realtà. Pensiamo ad esempio a una descrizione delle scritture sacre di altre religioni che si sofferma sul fatto che vengano lette «al contrario»: un simile modo di esprimersi tende a riaffermare in modo larvato la nostra idea di normalità. Ma cos'è normale? Leggere da sinistra verso destra o da destra verso sinistra? In fin dei conti è una questione di prospettiva. Inoltre spesso sono reiterati assunti sulle culture altrui, come ad esempio il mangiare per terra. Le pratiche culturali dell'«altro» sono associate più spesso delle nostre a tradizioni folcloristiche. Si tratta di schemi ricorrenti che saltano all'occhio.

Vera Sperisen: esempi sulla costruzione del «noi» e dell'«altro» si trovano anche negli esercizi proposti. In uno strumento didattico dell'ambito disciplinare «etica, religione e comunità» si chiede ad esempio di confrontare l'Islam e i suoi rituali con la propria religione e di individuare punti in comune e differenze. Impostando il compito in questo modo, si parte dal presupposto che gli allievi non siano musulmani. Ciò rappresenta una sfida per la nostra analisi: molti messaggi veicolati sono larvati. Analizzando i materiali didattici di 10-15 anni fa alla luce delle conoscenze attuali, si noterebbero molte nozioni e rappresentazioni che secondo la prospettiva scientifica odierna sono chiaramente razziste e che oggi risultano molto più rare. Si tratta di un'evoluzione positiva. Al tempo stesso ci interessiamo alla dimensione strutturale del razzismo, il che ci costringe a portare l'analisi su un piano dove il razzismo è molto meno tangibile. A seguito del dibattito in corso ormai da diversi anni, oggi il razzismo non si manifesta tanto sotto forma di ideologia palese e dichiarata, quanto piuttosto come sedimento. Per ricercatori, docenti e allievi è quindi più difficile individuare questi retaggi.

Quali soggetti compaiono nei materiali didattici e quali no, e come vengono descritti?

Vera Sperisen: esaminando i materiali didattici nel loro insieme, si possono analizzare le tipologie di rappresentazioni presenti. In un sussidio didattico dell'ambito disciplinare «natura-uomo-società», si trova ad esempio la raffigurazione di un pescatore con la fiocina. Questa immagine non risulta problematica in sé, ma, dopo aver constatato che si tratta dell'unica rappresentazione di una persona di colore in tutta l'opera, tale circostanza assume tutt'altro significato – ossia che le persone di colore compaiono unicamente in una forma esotizzante. In questo caso si pone la domanda di quale sia la funzione rappresentativa assunta dall'immagine nello strumento didattico in questione.

La diversità è rappresentata laddove è oggetto del dibattito sociale.

Simon Affolter: osserviamo che vengono rappresentate persone assai diverse tra loro, e che l'aspetto della diversità sta permeando anche il linguaggio iconografico. Spesso ricompaiono però anche immagini standardizzate della «normalità». Per quanto riguarda l'insegnamento della biologia, viene ad esempio utilizzata una mano bianca per la descrizione delle parti del corpo. Gli «altri» diventano protagonisti quando si parla di stili di vita diversi o di storia, ad esempio in relazione alla scoperta delle Americhe da parte di Cristoforo Colombo. I soggetti in questione vengono allora tendenzialmente descritti come poco civilizzati, vicini alla natura o estranei. A ciò si aggiunge il fatto che, all'interno di una storiografia eurocentrica, le prospettive extraeuropee trovano poco spazio.

Vera Sperisen: a proposito di pluralità, salta all'occhio un altro aspetto: finora abbiamo trovato solo due immagini

di bambini di colore raffigurati individualmente. È un aspetto degno di nota perché nei materiali didattici la rappresentazione di singoli bambini è invece frequente. La diversità è rappresentata laddove è oggetto del dibattito sociale, come ad esempio nei capitoli «Io e la mia famiglia»: in questi casi sembra esserci una consapevolezza della pluralità.

Qual è l'immagine di minoranze quali Sinti, Rom e Jenisch nei materiali didattici?

Simon Affolter: sappiamo che vi sono esempi a tale proposito, ma finora non li abbiamo incrociati nella nostra analisi. Fondamentalmente si pone la questione seguente: Sinti, Rom, Jenisch vengono considerati parte della «nostra» storia o trattati nei capitoli dedicati agli stili di vita «altri»?

Quali modelli sociali vengono veicolati nei materiali didattici?

Vera Sperisen: la nostra attenzione si focalizza sulla dimensione nazional-etno-culturale. Per quanto concerne le pari opportunità nel contesto scolastico, anche l'estrazione sociale assume una forte importanza. Ciò emerge ad esempio dall'analisi dei supporti didattici nell'ambito disciplinare «economia-lavoro-economia domestica», in cui vengono prevalentemente ritratte famiglie bianche orientate al successo, appartenenti alla media borghesia intellettuale. Anche la scelta dei temi ricalca la realtà di tali ambienti. Le ricerche condotte dimostrano che la scuola è fatta su misura per i bambini di questo gruppo sociale. Con un simile retroterra alle spalle, le probabilità di successo a livello scolastico sono statisticamente maggiori.

Avete constatato differenze tra le regioni linguistiche?

Simon Affolter: all'analisi dei materiali didattici utilizzati nella Svizzera francese¹ provvede l'Alta scuola pedagogica di Friburgo, con cui ci confrontiamo e riscon-

triamo delle affinità. Al termine dei lavori si procederà a una somma dei risultati. Siamo curiosi di scoprire quali punti in comune ed eventuali differenze emergeranno.

Quali cambiamenti sarebbero necessari, ad esempio nell'elaborazione dei materiali didattici?

Simon Affolter: in questa fase della nostra ricerca, è ancora troppo presto per formulare raccomandazioni. Appare tuttavia evidente l'assenza di una strategia: manca pressoché del tutto una riflessione di fondo sul tema del razzismo, anche per ragioni intrinseche all'organizzazione scolastica. Il termine «razzismo» non compare nei piani di studio, il che si riflette anche nei materiali didattici. Vi è una sorta di vuoto. Viene così meno la prospettiva per un'analisi critica in classe della dimensione sociale del razzismo. I materiali didattici offrono spunti per stabilire collegamenti con le esperienze quotidiane di razzismo degli allievi o con il razzismo strutturale presente nella società, ma ciò non avviene, perché non si parla del razzismo come fenomeno che interessa la società nel suo insieme. Una tale prospettiva costituisce però un requisito imprescindibile per un confronto critico con il tema.

Prevediamo di elaborare una sorta di guida all'uso dei materiali didattici attuali.

Se i materiali didattici non analizzano le discriminazioni subite da singoli soggetti in quest'ottica e non affrontano la questione dei rapporti di potere nella società, l'approccio al tema rimane superficiale. Si rischia così di imputare le disparità sociali unicamente alle differenze culturali, minimizzando il peso del razzismo.

Vera Sperisen: stiamo sviluppando due assi di riflessione. Da un lato è necessario analizzare le questioni di appartenenza, un ambito che può legittimamente

presentare anche ambivalenze, dall'altro occorre considerare la disparità come fenomeno sociale. In seguito questi due aspetti vanno combinati. I classici interrogativi per comprendere i rapporti sociali e il ruolo di ciascuno di noi al loro interno sono i seguenti: quali sono le mie possibilità d'intervento in seno alla società e quali i limiti? Quali sono i margini di manovra e i limiti con cui devono fare i conti i miei interlocutori? Quali sono le ragioni alla base di questo assetto sociale? Cosa posso e intendo cambiare nel quadro delle mie possibilità? Il contesto adatto per affrontare questi temi sono la formazione e formazione continua dei docenti. Persino con materiali didattici considerati problematici è infatti possibile analizzare criticamente il razzismo in aula, riflettendo sulle immagini e narrazioni proposte e su cosa si cela dietro. Non voglio essere fraintesa: sono estremamente lieta che esistano materiali didattici di buona qualità. Occorre tuttavia considerare che riflettono il dibattito e lo stato delle conoscenze di qualche anno fa, per il semplice motivo che i contenuti devono essere rielaborati anche sul piano didattico, il che richiede tempo. E lo sviluppo dei materiali didattici avviene sempre nello stretto quadro dei piani di studio e dei processi decisionali della politica educativa. In altre parole, la rielaborazione di questi materiali è un processo del tutto normale, e l'utilizzo dei sussidi attuali non deve per forza ripercuotersi negativamente sulla qualità dell'insegnamento.

In che modo i docenti potranno beneficiare dei risultati della vostra analisi?

Vera Sperisen: prevediamo di formulare raccomandazioni per i docenti e di elaborare una sorta di guida all'uso dei materiali didattici attuali. Molti di questi strumenti sono eccellenti sotto il profilo didattico. Si tratta di sviluppare una prospettiva per impedire che vengano riprodotte visioni di stampo razzista. Siamo consapevoli che il tema è complesso e che è nostro compito tradurre questa complessità a livello pratico.

Simon Affolter: un aspetto positivo del nostro studio è il coinvolgimento di numerosi attori, tra cui anche istituzioni di formazione. Questo dovrebbe facilitare l'effettiva attuazione delle nostre raccomandazioni, ma soltanto se più parti si assumono la responsabilità di diffondere e applicare i relativi input. Non vogliamo che la nostra analisi rimanga confinata in un cassetto.

*Simon Affolter e Vera Sperisen lavorano come collaboratori scientifici al Centro per la formazione politica e la didattica storica dell'Alta Scuola pedagogica della Scuola universitaria professionale della Svizzera nordoccidentale.
vera.sperisen@fhnw.ch
simon.affolter@fhnw.ch*

L'intervista è stata realizzata nel giugno del 2022. L'analisi dei materiali didattici verrà pubblicata all'inizio del 2023.

¹ Il mandato di ricerca non include i materiali didattici utilizzati nella Svizzera italiana.

Le racisme systémique au cœur des réflexions de la Police cantonale fribourgeoise

On m'a souvent demandé : votre police souffre-t-elle d'un racisme systémique ? Parfois même, la forme interrogative disparaît au profit d'une affirmation péremptoire. Comment aborder cette question à laquelle nous n'entendons pas nous soustraire, tout en restant réaliste ?

Philippe Allain

Le racisme systémique est actuellement au cœur des réflexions de nombreuses polices cantonales pour lesquelles la gestion du pluriculturalisme exige une constante remise en perspective du fonctionnement et de l'influence de l'institution. En ce qui concerne la Police cantonale fribourgeoise, la question du racisme systémique nous a conduit à aborder l'influence des préjugés sur la qualité de son travail, en intégrant également l'ensemble des questions liées à ce qu'on appelle les minorités : genres, ethnies, générations, religions, mouvances, etc.

D'emblée, il a été décidé deux axes de travail :

- privilégier une approche pragmatique plutôt que des discours et des approches académiques dont l'impact pouvait être plus faible dans un monde dicté par l'urgence et l'intensité (la direction de la police a donc désiré privilégier des approches pragmatiques et concrètes « pour prendre les gens avec ») ;
- travailler en collaboration avec des partenaires et des acteurs du terrain tels que les travailleurs sociaux et les organes de prévention.

Après les premières réflexions au sein de la direction de la police, force a été de constater que la tâche était à la fois sensible, complexe et conséquente. Mais nous étions unanimes à affirmer qu'il était nécessaire d'agir, au risque de nous retrouver isolés et décalés dans une décennie.

Premier volet : le cap

La Police cantonale fribourgeoise a décidé d'intégrer la notion de diversité dans ses objectifs stratégiques prioritaires, en élargissant la question à tous les types de diversité, en vue d'une sécurité plus accessible à toutes et tous. Mais nous étions conscients que l'inscrire dans une vision d'entreprise ne suffirait pas.

Deuxième volet : la formation au profilage

En tant que commandant, je fais un constat au quotidien : mes équipes ne se sentent absolument pas racistes... Et pourtant, dans l'exercice de leur métier, leur action est parfois perçue comme telle. Cela crée un potentiel champ de tension et il y a certainement des choses à améliorer.

D'un côté, l'analyse criminelle et la recherche de personnes prennent en compte la question de l'origine ethnique

La question du racisme systémique nous a conduit à aborder l'influence des préjugés sur la qualité de son travail.

lors de la commission de certains types de délits. De l'autre, au quotidien, l'action des forces de police doit s'appuyer sur la présomption d'innocence et l'impartialité. Voilà un bel exercice d'équilibriste ! Vue la difficulté, la meilleure méthode consiste en une approche centrée sur le développement de compétences et la capacité à s'auto-analyser (débriefing ou analyse après action).

Nous avons donc décidé de questionner la formation à un geste métier typiquement policier : le profilage. Sachant que la couleur de peau est un critère de profilage lors de la recherche de personne, il faut étoffer les compétences de nos équipes, en insistant sur le fait que ce critère n'est pas suffisant pour faire du travail de qualité et qu'il faut pousser plus loin la réflexion. Lors des séquences de formation, nous abordons ouvertement la question sur deux axes : « Es-tu conscient de l'impact de ton contrôle d'identité ? Que cherches-tu en effec-

tuant un tel profilage ? » Et sous réserve d'un intérêt prépondérant, chaque membre des forces de l'ordre doit être à même d'expliquer à la personne interpellée pour un contrôle les éléments qui l'ont conduit à cet acte.

Ainsi, lors des formations, des discussions très ouvertes ont lieu sur les ressorts psychologiques et culturels qui orientent notre action. À notre sens, reconnaître certains dilemmes et les débriefer permet d'améliorer la qualité de notre travail. Et dans l'exercice de notre police au quotidien, il est toujours rappelé que la « mauvaise foi », les « malentendus » et les fautes professionnelles sont traités sans tabous et comme il se doit, selon la procédure qui s'impose : disciplinaire, administrative ou, si le Procureur général y voit un acte répréhensible, pénale.

Troisième volet : le dialogue

En collaboration avec le Bureau de l'intégration des migrant-e-s et de la prévention du racisme du canton de Fribourg, une passerelle « Communauté – Police » a été à l'origine de plusieurs rencontres qui ont contribué à renforcer la confiance mutuelle. Ce partenariat s'est développé et a permis de mettre sur pieds des actions concrètes sur le terrain, également en lien avec la prévention du racisme, mais aussi avec d'autres thématiques criminelles.

Reconnaitre certains dilemmes et les débriefer permet d'améliorer la qualité de notre travail.

Par exemple, les règlements de comptes entre bandes rivales de Suisse romande donnaient régulièrement lieu à des situations tendues entre jeunes et policiers (par exemple lors de contrôles d'identités ou interpellations). Pour y faire face, une rencontre a été organisée dans un centre d'animation socio-culturelle, permettant de mettre en contact une quarantaine d'adolescents ou jeunes adultes avec des

policiers et des travailleurs sociaux. Les échanges ont été nourris mais corrects : ils ont débouché sur la volonté de faire ensemble un pas vers l'apaisement. Conséquence inattendue : l'organisation d'un tournoi de foot a permis de réunir sur le terrain, dans des équipes mixtes, des jeunes issus du Grand Fribourg ainsi que des représentants de la police, des autorités et des travailleurs sociaux. Les jeunes ont participé aux travaux préparatoires de cet événement qui s'est déroulé durant l'été 2022.

Le racisme ne doit pas rester impuni. Mais les victimes osent-elles s'adresser à la police ?

Quatrième volet : la poursuite pénale des cas de racisme

Le racisme ne doit pas rester impuni. Mais les victimes osent-elles s'adresser à la police ? Il faut admettre que certaines personnes peuvent éprouver des craintes à franchir la porte d'un poste de police. Pour y parer, notre objectif est de profiter de nos rencontres de proximité pour favoriser le signalement des cas de tout type de discrimination et ainsi faciliter la tâche des victimes qui souhaitent porter plainte. Ce travail est de longue haleine, car l'accès à la police et à la justice paraît parfois difficile... La police peut jouer un rôle de facilitateur en expliquant les choses de la manière la plus claire possible.

Dernier volet : le recrutement !

La police doit s'efforcer de garantir un même niveau de prestations à l'ensemble de la population. Pour cela, l'idée d'ouvrir le recrutement de profils issus de la diversité s'impose comme une évidence. Mais elle ne se décrète pas et il ne suffit pas de publier quelques lignes sur un site Internet. Il s'agit à la fois de donner envie de rejoindre nos rangs et de rendre la chose possible. Si la question de l'engagement de permis C au sein des forces de police reste une question politique, certains domaines sont de notre propre compé-

tence. L'usage des réseaux sociaux ainsi qu'une action concrète des groupes de police de proximité permettent, à tous les niveaux de la structure, de conduire des actions visibles, accessibles et rassurantes auprès de tous les groupes de la population.

De l'audace

Après quelques mois, nous pouvons déjà tirer quelques enseignements. La démarche surprend à l'interne comme à l'externe et représente un réel défi au croisement de la culture d'entreprise, la déontologie et les techniques de travail. Elle n'est pas forcément spontanée dans un temps où les forces de police de Suisse souffrent d'effectifs insuffisants et d'un surmenage général. Une telle orientation nécessite donc la confiance des autorités, un investissement important des acteurs de proximité ainsi qu'un peu de courage pour aborder le changement.

La disponibilité et l'ouverture sont perceptibles au sein du corps de police tout comme auprès des communautés abordées. En ce sens, les acteurs de l'intégration sociale ainsi que les bureaux d'intégration jouent un rôle important. Si la démarche se veut cantonale, la recherche de solutions concrètes est avant tout une affaire qui se réalise au niveau des quartiers ou des communes.

Il s'agit toutefois de rester modestes au regard du chemin qui reste à parcourir. La base peut paraître solide mais la situation peut rapidement changer en fonction d'événements survenant dans notre quartier ou même à l'autre bout du monde. Nous espérons que ce travail de fond constituera un investissement durable permettant d'amortir les défis sécuritaires futurs en comptant sur la confiance de toute notre population.

Travailler ensemble au-delà des préjugés

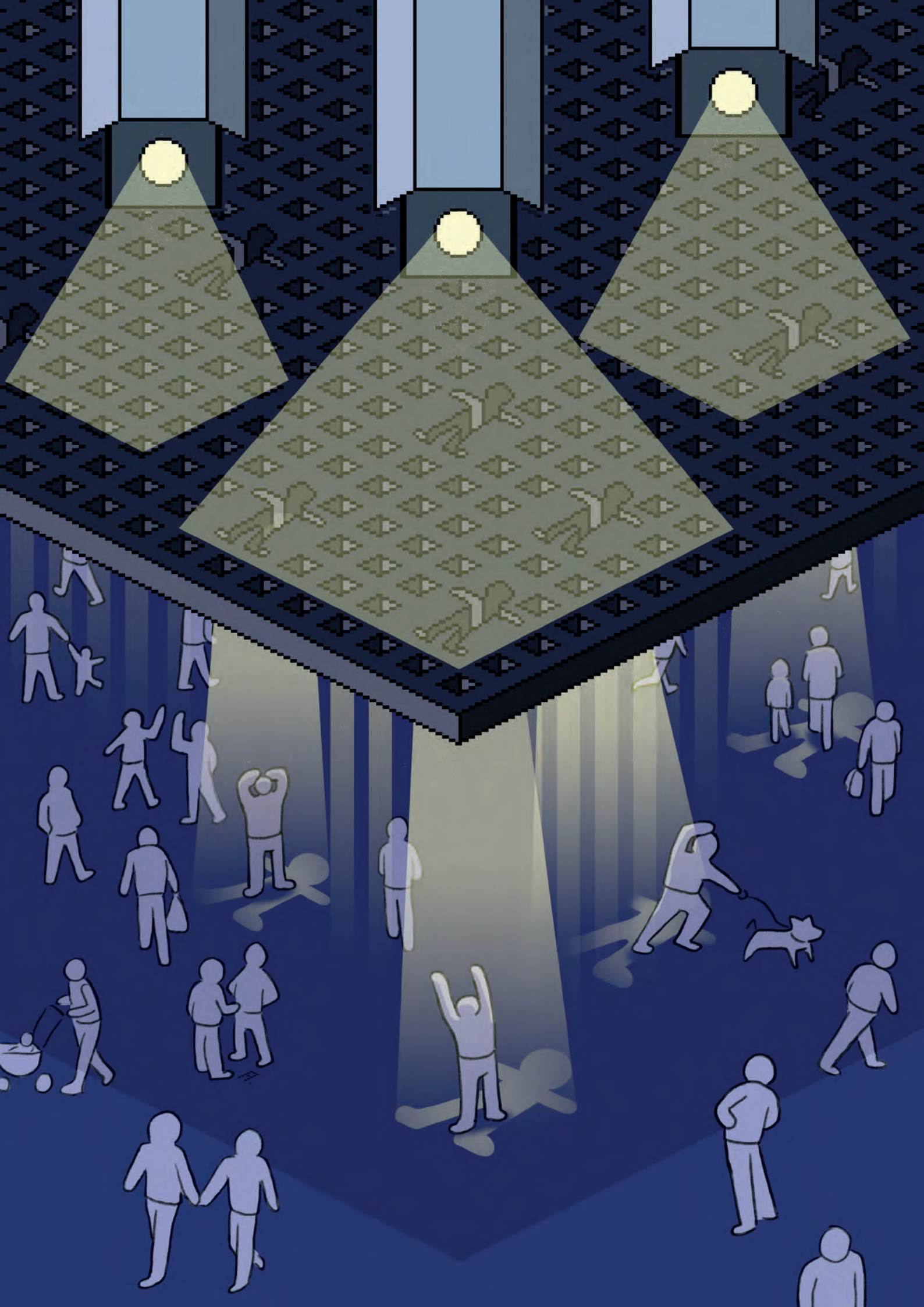
Après plusieurs mois de travail, un constat s'impose de plus en plus comme une évidence : de tels efforts valent la

peine. Les liens qui unissent les communautés et la police sont enrichissants. Ils favorisent le vivre ensemble, dont la sécurité est un pilier. Ils augmentent également la qualité de notre environnement de travail. Et finalement, il s'agit d'une affaire de personnes: des femmes et des hommes aux parcours et aux fonctions différentes ont décidé, à un certain moment, d'aller au-delà des préjugés pour discuter, comprendre et construire ensemble.

La police doit s'efforcer de demeurer celle de toutes et tous en garantissant un même niveau de prestations à l'ensemble de la population.

À la question: «Votre police souffre-t-elle d'un racisme systémique?», je répondrais donc ceci: «Nous, policières et policiers fribourgeois, sommes prêts à travailler avec toutes les personnes de bonne volonté pour cultiver au quotidien l'ambition suivante: chaque personne de notre canton devrait avoir l'intime conviction que nous sommes la police de toutes et tous, pour toutes et tous». Sur la base des expériences faites, la police fribourgeoise entend continuer son travail de proximité pour être un acteur déterminant de l'intégration, du respect, de la lutte contre le racisme et de la sécurité pour toute la population.

*Philippe Allain est commandant de la police fribourgeoise depuis 2018.
Philippe.Allain@fr.ch*



Die Freiburger Kantonspolizei bekämpft strukturellen Rassismus aktiv

Oft werde ich gefragt: «Leidet Ihre Polizei unter strukturellem Rassismus?»

Manchmal ist es nicht mal mehr eine Frage, sondern eine kategorische Behauptung. Wie können wir das Thema, dem wir uns nicht entziehen wollen, realistisch angehen?

Philippe Allain

Heute kreisen die Überlegungen vieler Kantonspolizeien um den strukturellen Rassismus, da der Umgang mit Multikulturalität die Polizei zu einem ständigen Überdenken der Funktionsweise und des Einflusses ihrer Institution zwingt. Bei der Freiburger Kantonspolizei hat uns die Frage dazu veranlasst, den Einfluss von Vorurteilen auf die Qualität unserer Arbeit zu thematisieren und dabei auch alle anderen Fragen im Zusammenhang mit sogenannten Minderheiten einzubeziehen: Geschlecht, Ethnie, Generation, Religion, Gruppenzugehörigkeit usw.

Gleich zu Beginn wurden zwei Arbeitsweisen definiert:

- Pragmatisch vorzugehen statt auf akademische Diskurse und Ansätze zu setzen, deren Wirkungen in einem Umfeld, in dem Dringlichkeit und Intensität den Takt vorgeben, vielleicht zu schwach ausgefallen wären (die Polizeidirektion entschied sich für pragmatische und konkrete Ansätze, «um alle mitzunehmen»)
- Mit Partnerinnen und Akteuren aus dem praktischen Umfeld zusammenzuarbeiten, z. B. mit Sozialarbeiterinnen und Präventionsorganisationen

Nach ersten Überlegungen in der Polizeidirektion wurde klar, wie heikel, komplex und folgenreich die Aufgabe war. Wir waren uns jedoch einig, dass Handlungsbedarf bestand, auch auf die Gefahr hin, dass wir in zehn Jahren allein und aus der Zeit gefallen gelten würden.

Erster Schwerpunkt: der Kurs

Die Freiburger Kantonspolizei hat beschlossen, den Begriff der Diversität in ihre prioritären strategischen Ziele aufzunehmen und die Frage auf alle Arten von Diversität auszuweiten, um die Sicherheit für alle besser zu gewährleisten. Uns war bewusst, dass es dabei nicht reichen würde, sie in einem Leitbild zu verankern.

Zweiter Schwerpunkt: die Profiling-Ausbildung

Als Kommandant weiss ich aus dem Alltag, dass sich Polizistinnen und Polizisten absolut nicht für rassistisch halten. Und doch wird ihr Handeln bei der Ausübung ihres Berufs manchmal als rassistisch wahrgenommen. Dadurch entsteht ein potenzielles Spannungsfeld und es gibt sicherlich einiges zu verbessern.

Auf der einen Seite wird in der Kriminalanalyse und der Fahndung die Frage der ethnischen Herkunft bei der Begehung

Bist du dir der Auswirkungen deiner Identitätskontrolle bewusst?

bestimmter Arten von Straftaten berücksichtigt. Auf der anderen Seite muss sich die Arbeit der Polizistinnen und Polizisten im Alltag auf die Unschuldsvermutung und die Unparteilichkeit stützen. Eine anspruchsvolle Gratwanderung! Angesichts der schwierigen Ausgangslage scheint die beste Methode ein Ansatz zu sein, der sich auf die Entwicklung von Kompetenzen und die Fähigkeit zur Selbstanalyse konzentriert (Debriefing oder After Action Review).

Wir haben uns daher entschieden, bei der Ausbildung insbesondere das Profiling, eine im Polizeialltag typische Handlung, zu analysieren. Da die Hautfarbe ein Profilingkriterium bei der Fahndung ist, müssen die Kompetenzen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgebaut werden, wobei zu betonen ist, dass dieses Kriterium nicht ausreicht, um gute Arbeit zu leisten. Es braucht weitere Überlegungen. In den Ausbildungssequenzen setzen wir an zwei Hebeln an: «Bist du dir der Auswirkungen deiner Identitätskontrolle bewusst?» Und: «Was willst du mit einem

solchen Profiling erreichen?» Liegt kein überwiegendes Interesse vor, muss jede Polizistin und jeder Polizist in der Lage sein, der Person, die kontrolliert wird, die Faktoren zu erklären, die sie oder ihn zu dieser Handlung veranlasst hat.

Rassismus darf nicht ungestraft bleiben. Doch trauen sich die Opfer, zur Polizei zu gehen?

Während der Schulungen kommt es so zu sehr offenen Diskussionen über die psychologischen und kulturellen Triebfedern, nach denen sich unser Handeln ausrichtet. Wir sind überzeugt, dass das Erkennen von Zielkonflikten und eine Nachbesprechung solch schwieriger Situationen die Qualität unserer Arbeit verbessern kann. Bei der Ausübung unserer täglichen Polizeiarbeit wird immer wieder darauf hingewiesen, dass «Böswilligkeit», «Missverständnisse» und berufliche Fehler tabulos und korrekt behandelt werden, und zwar nach dem entsprechenden Verfahren: disziplinarisch, verwaltungsrechtlich oder, wenn die Generalstaatsanwaltschaft eine strafbare Handlung erkennt, strafrechtlich.

Dritter Schwerpunkt: der Dialog

In Zusammenarbeit mit der Fachstelle für die Integration der MigrantInnen und für Rassismusprävention des Kantons Freiburg (IMR) fanden dank unserer Brückenbauer zwischen Polizistinnen und Polizisten und Vertretern verschiedener Gemeinschaften mehrere Treffen statt, was das gegenseitige Vertrauen stärkte. Diese Partnerschaft hat sich weiterentwickelt und konkrete Aktionen im praktischen Umfeld ermöglicht, die mit der Rassismusprävention, aber auch mit anderen kriminellen Themen in Verbindung stehen.

Beispielsweise führten Abrechnungen zwischen rivalisierenden Banden in der Westschweiz regelmässig zu ange-

spannten Situationen zwischen Jugendlichen und Polizei (etwa bei Identitätskontrollen oder Anhaltungen). Um dem entgegenzuwirken, wurde in einem Zentrum für soziokulturelle Animation ein Treffen organisiert, bei dem etwa 40 Jugendliche und junge Erwachsene mit Polizisten und Sozialarbeitern in Kontakt gebracht wurden. Der Austausch war intensiv, aber korrekt, und schloss mit dem Fazit, gemeinsam einen Schritt zur Beruhigung der Situation tun zu wollen. Es gab auch ein überraschendes Nachspiel: ein Fussballturnier, bei dem Jugendliche aus dem Grossraum Freiburg sowie Vertreterinnen und Vertreter von Polizei, Behörden und Sozialarbeit in gemischten Mannschaften auf dem Spielfeld zusammenkamen. Die Jugendlichen waren an den Vorbereitungen für das Turnier beteiligt, das im Sommer 2022 stattgefunden hat.

Vierter Schwerpunkt: die Strafverfolgung von Rassismustfällen

Rassismus darf nicht ungestraft bleiben. Doch trauen sich die Opfer, zur Polizei zu gehen? Wir müssen uns bewusst sein, dass es manchen Menschen schwerfallen kann, einen Polizeiposten zu betreten. Um dem entgegenzuwirken, wollen wir unsere Bürgertreffen nutzen, das Melden von Fällen jeglicher Art von Diskriminierung fördern und es so den Opfern leichter machen, Anzeige zu erstatten. Diese Aufgabe ist auf Dauer ausgelegt, da der Zugang zu Polizei und Justiz manchmal schwierig erscheint ... Die Polizei kann hier eine vermittelnde Rolle spielen, indem sie die Dinge so klar wie möglich erklärt.

Fünfter und letzter Schwerpunkt: die Rekrutierung!

Die Polizei muss bestrebt sein, eine Polizei für alle zu bleiben und der gesamten Bevölkerung das gleiche Leistungsniveau zu garantieren. Daher drängt sich die Idee geradezu auf, die Rekrutierung für Personen mit Diversitätshintergrund zu öffnen. So etwas lässt sich jedoch nicht einfach verordnen und es reicht nicht aus, ein paar Zeilen auf eine

Website zu setzen. Es braucht einerseits den Wunsch, sich unseren Reihen anzuschliessen, und andererseits die Möglichkeit, diese Laufbahn in Angriff zu nehmen. Während die Frage der Rekrutierung von Personen mit C-Bewilligungen als Polizistin bzw. Polizist politisch bleibt, liegen andere Bereiche in unserer eigenen Zuständigkeit. Die Kommunikation über soziale Netzwerke sowie konkrete Massnahmen der bürgernahen Polizeigruppen ermöglichen es, auf allen Ebenen unserer Organisation Aktionen durchzuführen, die für alle Bevölkerungsgruppen sichtbar, zugänglich und beruhigend sind.

Die Polizei muss bestrebt sein, eine Polizei für alle zu bleiben und der gesamten Bevölkerung das gleiche Leistungsniveau zu garantieren.

Es braucht Mut

Nach einigen Monaten können wir bereits einige Lehren ziehen. Das Vorgehen überrascht intern wie extern und stellt eine echte Herausforderung an der Schnittstelle unserer Organisationskultur, Ethik und Arbeitstechniken dar. Es ergibt sich nicht unbedingt spontan in einer Zeit, in der der Polizeikörper in der Schweiz unter Personalmangel und allgemeiner Überlastung leidet. Eine solche Ausrichtung erfordert daher das Vertrauen der Behörden, ein grosses Engagement bürgernaher Akteurinnen und Akteure und auch ein wenig Mut, um die Veränderung anzugehen.

Die Bereitschaft und die Offenheit sind innerhalb der Polizei ebenso spürbar wie bei den angesprochenen Gemeinschaften. In diesem Sinne spielen die Akteurinnen und Akteure der sozialen Integration sowie die Fachstellen für Integration eine wichtige Rolle. Auch wenn der Ansatz kantonal gedacht ist, muss die Suche nach konkreten Lösungen in erster Linie

auf der Ebene der einzelnen Quartiere und Gemeinden erfolgen.

Philippe Allain ist seit 2018 Kommandant der Freiburger Polizei. Philippe.Allain@fr.ch

Angesichts des Weges, der noch vor uns liegt, gilt es jedoch, bescheiden zu bleiben. Die Basis mag solide erscheinen, aber die Situation kann sich aufgrund von Ereignissen in nächster Nähe oder am anderen Ende der Welt schnell ändern. Wir hoffen, dass diese grundlegende Arbeit eine nachhaltige Investition darstellt, die es uns ermöglicht, künftige Herausforderungen bei der Sicherheit abzufedern, indem wir auf das Vertrauen unserer gesamten Bevölkerung zählen.

Vorurteile überwinden und zusammenarbeiten

Nach mehreren Monaten zeichnet sich eine Erkenntnis immer deutlicher ab: Die Anstrengungen lohnen sich. Die Verbindungen zwischen den Gemeinschaften und der Polizei sind bereichernd. Sie fördern das Zusammenleben, für das die Sicherheit zentral ist. Sie erhöhen auch die Qualität unseres Arbeitsumfeldes. Und schliesslich dreht sich alles um Menschen: Frauen und Männer mit unterschiedlichen Hintergründen und Rollen haben sich zu einem bestimmten Zeitpunkt dazu entschlossen, Vorurteile zu überwinden, um gemeinsam zu diskutieren, um sich zu verstehen und gemeinsam etwas aufzubauen.

Auf die Frage «Leidet Ihre Polizei unter strukturellem Rassismus?» würde ich also Folgendes antworten: «Wir, die Freiburger Polizistinnen und Polizisten, sind bereit, mit allen Menschen guten Willens zusammenzuarbeiten, um im Alltag das folgende Ziel zu kultivieren: Jeder und jede in unserem Kanton sollte der festen Überzeugung sein, dass wir die Polizei von allen und für alle sind. Ausgehend von den gemachten Erfahrungen will die Freiburger Polizei ihre bürgernahe Arbeit fortsetzen, um eine entscheidende Akteurin bei der Integration, dem Respekt, der Bekämpfung von Rassismus und der Sicherheit für alle zu sein.

Il razzismo sistemico al centro delle riflessioni della Polizia cantonale friburghese

Mi viene spesso chiesto se la nostra polizia sia toccata dal problema del razzismo sistemico. A volte, la forma interrogativa lascia persino spazio a un'affermazione perentoria. Come affrontare la questione, a cui non intendiamo sottrarci, rimanendo realisti?

Philippe Allain

Il razzismo sistemico è attualmente al centro delle riflessioni di numerose forze di polizia cantonali, per le quali la gestione del multiculturalismo esige una continua rimessa in prospettiva del funzionamento e dell'influenza dell'istituzione. Per quanto riguarda noi della Polizia cantonale di Friburgo, la questione del razzismo sistemico ci ha indotti a valutare il peso dei pregiudizi sulla qualità del lavoro, includendo tutti gli aspetti connessi con le cosiddette minoranze: genere, etnia, generazione, religione, gruppo di appartenenza ecc.

Da subito abbiamo definito due assi di lavoro:

- favorire un orientamento pragmatico invece di discorsi e approcci accademici il cui impatto rischia di essere più debole in un mondo caratterizzato dall'urgenza e dall'intensità (la direzione della polizia ha scelto di privilegiare approcci pragmatici e concreti per un maggiore coinvolgimento delle persone);
- collaborare con partner e attori attivi sul campo, come gli assistenti sociali e gli organi di prevenzione.

Dopo le prime riflessioni in seno alla direzione, è apparso chiaro che il compito è

delicato, complesso e consequenziale. Siamo stati tuttavia unanimi nell'affermare che occorreva agire per non rischiare di ritrovarci tra un decennio isolati e in ritardo.

Punto 1: l'orientamento

La Polizia cantonale friburghese ha deciso d'integrare la nozione di «diversità» nei suoi obiettivi strategici prioritari estendendola a tutti i tipi di diversità nell'ottica di rendere la sicurezza più accessibile a tutti. Siamo però consapevoli che inserirla nella visione aziendale non è certo sufficiente.

Punto 2: la formazione sul profiling

In veste di comandante, constato ogni giorno che gli agenti non si sentono per nulla razzisti, eppure nell'esercizio della loro funzione a volte sono percepiti come tali, il che può dare adito a tensioni. Qui sussiste sicuramente margine di miglioramento.

Da un lato, quando vengono commessi determinati tipi di reati, l'analisi criminale e la ricerca di persone considerano l'aspetto dell'origine etnica. Dall'altro, l'azione degli agenti nella quotidianità deve fondarsi sulla presunzione d'innocenza e sull'imparzialità. Un bell'esercizio

di equilibrio! A fronte di questa difficoltà, la soluzione consiste in un approccio centrato sullo sviluppo di competenze e sulla capacità di autoanalisi (debriefing o analisi dopo l'azione).

Abbiamo così deciso, nel quadro della formazione, di approfondire il tema del profiling, un atto tipico del nostro mestiere. Sapendo che il colore della pelle è uno dei criteri per la ricerca di persone, occorre potenziare le competenze dei nostri agenti insistendo sul fatto che questa caratteristica non è sufficiente per svolgere un lavoro di qualità e che occorre andare oltre. Nelle sessioni di formazione affrontiamo apertamente il tema su due assi: «Sei cosciente dell'impatto del tuo controllo d'identità? Qual è l'obiettivo del profiling cui stai facendo ricorso?». E, se nessun interesse preponderante vi si oppone, ogni agente deve essere in grado di spiegare alla persona fermata gli elementi che hanno portato all'atto in questione.

Durante le formazioni hanno luogo dibattiti molto aperti sui risvolti psicologici e culturali che orientano la nostra azione. Secondo noi, riconoscere determinati dilemmi e parlarne esplicitamente (debriefing) consente di migliorare la qualità del nostro lavoro. Nell'esercizio

quotidiano della nostra funzione, viene sempre ricordato che la «malafede», i «malintesi» e gli errori professionali sono gestiti senza tabù e secondo le regole della procedura applicabile: disciplinare, amministrativa o, se il Procuratore generale ravvisa un illecito, penale.

Punto 3: il dialogo

In collaborazione con l'Ufficio del Cantone di Friburgo per l'integrazione dei migranti e la prevenzione del razzismo, è stato gettato un ponte tra la comunità e la polizia che ha dato vita a numerosi incontri, i quali hanno contribuito a rafforzare la fiducia reciproca. Questo partenariato si è sviluppato e ha consentito di svolgere azioni concrete sul campo, legate alla prevenzione del razzismo e ad altre tematiche criminali.

Ad esempio, i regolamenti di conti tra bande rivali della Svizzera romanda provocavano regolarmente situazioni di tensione tra giovani e agenti di polizia (p. es. in occasione di controlli d'identità o di interrogatori). Per farvi fronte, è stato organizzato un incontro in un centro di animazione socio-culturale che ha visto riuniti una quarantina di adolescenti e giovani adulti con agenti di polizia e assistenti sociali. Le discussioni sono state intense ma corrette e sono sfociate nella volontà comune di compiere un passo verso la pacificazione. In modo del tutto spontaneo è inoltre nata l'idea di un torneo di calcio tra squadre miste di giovani della Grande Friburgo e rappresentanti della polizia, delle autorità e degli assistenti sociali. Organizzato con il coinvolgimento dei giovani, l'evento si è tenuto nell'estate del 2022.

Punto 4: il perseguimento penale dei casi di razzismo

Il razzismo non deve restare impunito. Ma le vittime osano rivolgersi alla polizia? Sono consapevole che alcune persone possano provare timore al pensiero di varcare la soglia di un posto di polizia. Per ovviare a questo problema, ci siamo dati l'obiettivo di utilizzare gli incontri di prossimità per incoraggiare la segnalazione di

qualsiasi tipo di discriminazione e agevolare così le vittime a sporgere denuncia. Si tratta di un lavoro a lungo termine, perché l'accesso alla polizia e alla giustizia a volte sembra difficile... La polizia può svolgere un ruolo di facilitatore spiegando le cose nel modo più chiaro possibile.

Non da ultimo: il reclutamento ...

La polizia deve impegnarsi a essere l'interlocutrice di tutta la popolazione, garantendo lo stesso livello di prestazioni all'intera comunità sociale. A tal fine, l'apertura al reclutamento di profili il più possibile «diversi» è, ovviamente, indispensabile – ma non può essere decretata né basta pubblicare qualche riga su un sito Internet. Si tratta di instillare il desiderio di unirsi al nostro corpo di polizia e di renderlo possibile. L'assunzione di persone con permesso C è una questione politica, ma altri ambiti sono di nostra competenza. Il ricorso alle reti sociali e iniziative concrete dei gruppi di polizia di prossimità consentono a ogni livello della struttura di svolgere azioni visibili, accessibili e rassicuranti presso tutti i gruppi di popolazione.

... e un pizzico di audacia

Già dopo qualche mese possiamo trarre i primi insegnamenti. La procedura che abbiamo scelto sorprende tanto all'interno quanto all'esterno e costituisce una vera e propria sfida all'incrocio tra cultura aziendale, deontologia e tecnica di lavoro. Non è necessariamente spontanea in un periodo in cui le forze di polizia della Svizzera patiscono la carenza di effettivi e il sovraccarico generale. Un tale orientamento ha bisogno della fiducia delle autorità, di un investimento considerevole da parte degli attori di prossimità e di un po' di coraggio per affrontare il cambiamento.

La disponibilità e l'apertura sono percepibili in seno al corpo di polizia e nelle comunità destinatarie. In questo senso, gli attori dell'integrazione sociale e gli uffici per l'integrazione svolgono un ruolo importante. Sebbene l'impostazione sia cantonale, la ricerca di soluzioni concrete

è soprattutto di competenza dei quartieri e dei Comuni.

È comunque opportuno rimanere modesti, visto il cammino che resta da percorrere. Le fondamenta possono apparire solide, ma la situazione può mutare rapidamente in funzione di eventi che si verificano nelle nostre vicinanze o all'altro capo del mondo. Il nostro auspicio è che questo lavoro di base costituisca un investimento durevole che permetterà di attutire le difficoltà future in materia di sicurezza grazie alla fiducia dell'intera popolazione.

Collaborare superando i pregiudizi

Dopo numerosi mesi di lavoro, è sempre più evidente che ne vale la pena. I legami che uniscono le comunità e la polizia arricchiscono entrambe le parti, favoriscono la convivenza, di cui la sicurezza è un pilastro, e migliorano la qualità del nostro ambiente di lavoro. In definitiva, si tratta di persone: donne e uomini con percorsi e funzioni differenti che a un certo punto hanno deciso di superare i pregiudizi per dialogare, comprendere e costruire insieme.

Alla domanda se la nostra polizia sia toccata dal problema del razzismo sistematico, risponderei che «Noi, agenti della polizia friburghese, siamo pronti a collaborare con tutte le persone di buona volontà per coltivare giorno dopo giorno l'ambizione seguente: ogni cittadina e ogni cittadino del nostro Cantone devono avere la profonda convinzione che siamo la polizia di tutti e per tutti». Sulla base delle esperienze fatte, la Polizia cantonale di Friburgo intende proseguire il suo lavoro di prossimità per essere un attore determinante dell'integrazione, del rispetto, della lotta al razzismo e della sicurezza per tutti.

*Philippe Allain è comandante della Polizia cantonale di Friburgo dal 2018.
Philippe.Allain@fr.ch*

Discrimination et médias : un aperçu des enjeux systémiques

En Suisse, exceptionnels sont les cas de discrimination explicite et volontaire dans une couverture d'actualité. Les journalistes font, de manière générale, preuve d'une préoccupation et d'une bonne volonté évidente en la matière. Dès lors, comment se fait-il que des effets de discrimination apparaissent néanmoins dans certains sujets ?

Annik Dubied et Andrew Robotham

Étudier les causes de la discrimination issue des médias d'information suisses requiert tout d'abord de reconnaître qu'elle existe. Or, si l'on se base sur la norme pénale antiraciste (art. 261^{bis} CP), le constat est clair : lorsque l'on se concentre sur les médias d'information généralistes, les couvertures médiatiques susceptibles de constituer des délits en la matière sont extraordinairement rares dans notre pays, voire inexistantes.

S'aventurer au-delà consiste à accepter une prémisse souvent rejetée, peut-être parce qu'elle dérange profondément : les phénomènes qui participent à la discrimination sont largement répandus, relèvent rarement d'une intentionnalité clairement identifiable, et opèrent de manière peu visible. C'est bien ce que nous disent de manière quasi unanime les sciences sociales. De plus en plus, les effets néfastes de ce genre de mécanisme insidieux et multifactoriel sur l'ensemble de la société commencent à être mesurés. Les médias d'information, qui proposent un aperçu du monde qui nous entoure tout en opérant des cadrages qui favorisent certaines interprétations, y jouent nécessairement un rôle déterminant.

Sur mandat de la Commission fédérale contre le racisme (CFR), nous avons analysé des articles de presse potentiellement discriminants dans les trois principales régions linguistiques du pays afin de mieux comprendre comment les systèmes de production des médias d'information traitent la création de sujets sensibles du point de vue de la discrimination. Nous nous sommes intéressés à des informations d'actualité dont la réception et l'interprétation – notamment par le biais de fausses assimilations – contribuent par effet de cumul à des préjugés à l'origine de la stigmatisation.

Il ne s'agit donc pas de qualifier de raciste ou xénophobe tel journaliste ou tel média, mais de comprendre comment un système spécifique – celui de la production d'informations d'actualité – peut contribuer malgré tout à la discrimination. Les traitements journalistiques étudiés relèvent de lignes éditoriales variées, d'une presse qu'on pourrait qualifier de généraliste. Néanmoins, certains articles mobilisaient des stéréotypes négatifs, reproduisant des préjugés et contribuant ainsi à la discrimination. Notre étude a donc pour but de mieux comprendre comment ces articles et leurs éléments problématiques ont été créés.

De manière générale, le traitement de communautés religieuses, nationales et ethniques minoritaires tend à se focaliser sur les comportements ou pratiques culturelles considérés comme déviants, ainsi que sur la criminalité. Il ne s'agit pas d'entrer ici dans le débat sur la nécessité de traiter ou non des faits en question, mais de relever que ces cas recouvrent souvent l'essentiel de la médiatisation des minorités en question. Or, ces cadrages (re)produisent et renforcent des stéréotypes négatifs, ingrédients clés des préjugés, eux-mêmes ingrédients essentiels de la stigmatisation que peuvent vivre au quotidien les membres de ces groupes.

De telles questions ont fait l'objet d'innombrables études sur les médias d'information et de divertissement (van Dijk 2016; Bhatia et al. 2018). Peu importe leur ligne éditoriale ou leur couleur politique, la plupart des médias d'information réfutent de manière véhémement l'idée que l'information qu'ils produisent puisse contribuer à la discrimination, même de manière involontaire. Que la recherche de la vérité au service de l'intérêt public – mantra journalistique central – puisse favoriser la discrimination est de fait difficilement admissible. Si quelques journalistes malintentionnés, au ton

provocateur ou carrément racistes sont responsables des productions les plus problématiques, ces profils demeurent des exceptions et tendent à être ostracisés par leurs pairs, tout en s'exposant à des sanctions judiciaires. Mais, au-delà des cas les plus problématiques, le constat demeure sans appel : les médias d'information participent involontairement à la création et à la reproduction des stéréotypes négatifs qui sont à l'origine de préjugés et de discriminations pesant lourdement sur le vivre-ensemble.

Dans un journal papier, une place très limitée réservée à un fait-divers mène les journalistes à sacrifier des éléments de contexte pouvant prévenir les assimilations problématiques.

Pourtant, les recherches s'étant intéressées à cette question à travers les pratiques professionnelles et le système de production dans lequel elles s'inscrivent sont rares. « (L)es préjugés n'expliquent pas tout », estime Maneri et Ter Wal (2005, 5). C'est ainsi que ces auteurs plaident pour une approche qui interroge les facteurs inhérents aux systèmes de production d'informations : « L'accent mis par les médias sur la déviance et la criminalité des immigrants est aussi le résultat de routines et de contraintes inhérentes à la fabrication de l'information ».

Nous nous sommes donc interrogés sur ce contexte médiatique de discrimination discrète et presque toujours reniée, en nous focalisant sur les aspects systémiques de la production de textes médiatiques aux effets potentiellement discriminatoires. Par « systémique », nous entendons la manière particulière dont fonctionnent et sont configurés les systèmes de production des médias d'information. Plusieurs points ressortent de nos analyses sur les couvertures consi-

dérées, qui complètent les connaissances issues de la littérature scientifique.

Comme suggéré ci-dessus, les journalistes travaillant dans des médias d'information généralistes suisses ne possèdent pas des opinions ou convictions particulièrement discriminatoires. À l'instar d'autres contextes sociaux, ces effets discriminants existent souvent malgré les personnes qui sont à l'origine des discours, et non uniquement à cause d'elles. Nos études de cas ont en effet révélé un niveau élevé de conscience des enjeux discriminatoires de la part des membres d'une rédaction, lesquels font preuve de « bonne volonté non-discriminatoire » et se préoccupent de la responsabilité qui est la leur en la matière. Leur capacité à mettre en perspective leurs choix est importante, alors qu'ils développent des moyens et des outils leur permettant de fournir une couverture à la fois au plus proche de la vérité et la plus respectueuse possible des personnes concernées (deux des trois valeurs de base du code de déontologie que sont la vérité, l'indépendance et le respect des personnes). Néanmoins, les journalistes se retrouvent fréquemment dans des situations jugées impossibles à traiter de manière satisfaisante. C'est typiquement le cas lorsque la mention de l'origine est indispensable pour la compréhension d'une affaire criminelle, mais que cette même mention va favoriser des généralisations abusives de la part de certains membres du public.

Si les journalistes possèdent un haut degré de réflexivité quant au potentiel de discrimination de leurs propres productions, c'est moins le cas en ce qui concerne les biais de cadrage et de sélection évoqués ci-dessus. S'il ne s'agit pas de décider à leur place quelles sont les informations dignes d'être traitées, il convient néanmoins d'interroger un autre biais : celui de la sous-médiatisation de personnes issues de minorités dans des contextes non problématiques. Malgré les populations importantes

vivant en Suisse, quel est le traitement médiatique réservé aux personnes d'origine notamment africaine, balkanique ou encore de confession musulmane dans des sujets qui ne concernent pas la criminalité ou des mœurs jugées déviantes ?

Plusieurs propriétés du système médiatique contribuent plus largement à l'émergence de sujets potentiellement discriminants, dont la concurrence ou encore le genre et le format. L'effet le plus important d'une forte concurrence est l'urgence de traiter et de publier une information. Il en résulte parfois l'omission d'éléments contextuels qui pourraient minimiser le risque de généralisations abusives ou encore l'inclusion de termes et de formulations problématiques qu'un travail de relecture plus soigné n'aurait pas laissé passer. L'usage malheureux du terme « gitan » est un exemple parmi d'autres. Cette même concurrence est à l'origine du choix parfois délibéré que font les médias de se démarquer des autres titres. Sans surprise, ces logiques interviennent pour des sujets polémiques au fort potentiel discriminatoire, comme lorsqu'un média décide de mentionner la nationalité d'un suspect, dès lors que son concurrent l'a tu. Des choix narratifs et des contraintes de format peuvent également renforcer le potentiel discriminatoire d'une production. La mise en récit plutôt qu'un traitement classique et factuel d'une actualité peut donner lieu à des formulations qui renvoient à des stéréotypes négatifs. Dans un journal papier, une place très limitée réservée à un fait-divers mène les journalistes à sacrifier des éléments de contexte pouvant prévenir les assimilations problématiques. L'omission d'informations pourtant indispensables quant aux opinions majoritaires des musulmans de Suisse sur des questions telles que l'excision, le djihad ou la charia, tendrait plutôt à s'expliquer par des contraintes de temps ou d'espace que par un agenda médiatique discriminatoire.

Notre étude confirme également ce qui a été démontré dans d'autres recherches,

Les sources et la manière de les citer jouent un rôle essentiel dans l'apparition d'effets potentiellement discriminatoires.

à savoir que de nombreux facteurs externes s'immiscent dans le système de production d'information. Les sources et la manière de les citer (passages choisis, mise en évidence de citations en titre ou en intertitre) jouent un rôle essentiel dans l'apparition d'effets potentiellement discriminatoires : elles sont susceptibles de produire des cadrages ou des désignations problématiques, et les différents acteurs de la médiatisation se reposent volontiers sur elles. Un premier effet de cadrage s'impose lorsque des sources citées en titre, chapô, ou intertitres imposent une manière de voir ou une désignation spécifique :

« Les idéologies et pratiques racistes ne sont pas innées, mais apprises. Elles sont en grande partie acquises via les discours publics. Ces discours sont contrôlés par les élites symboliques. De ce fait, les élites symboliques portent une responsabilité majeure dans la production et reproductions quotidiennes des différentes formes de racisme dans la société, même lorsque le racisme populaire tend à devenir une force sociale à part entière. » (van Dijk 2011, 10)

C'est ainsi que lorsqu'une citation raciste ou xénophobe d'une personnalité publique fait polémique, il y a de fortes chances que cette même citation soit utilisée comme titre du sujet consacré à cette affaire.

L'information fournie par les sources policières est également souvent reproduite à l'identique et permet au passage au média de se déresponsabiliser (souvent malgré une perte d'éléments de contexte). Une déresponsabilisation similaire s'opère dans les contenus issus de dépêches d'agences de presse. Enfin,

certaines sources (politiques, quidam) servent de cadrage à un article, y compris dans leurs prises de position, sans que cela soit problématisé. On connaît par ailleurs le poids des sources institutionnelles dans toutes les couvertures journalistiques. Selon Laurens, Darras, et Berthaut (2009, 55), « l'enquête de terrain montre mieux l'importance de l'influence des sources, principalement policière et judiciaire, sur la production quotidienne des faits-divers ». Ce phénomène du contenu institutionnel qui déresponsabilise le journaliste et son média pèse de tout son poids, en particulier en ce qui concerne la police. Cette dernière se montre d'ailleurs hautement consciente de ces questions difficiles, ce qui s'est vérifié lors des entretiens que nous avons menés. Mais là encore, la simple conscience des enjeux ne suffit pas toujours à résoudre le problème.

Ce sont plutôt des dimensions implicites, « discrètes », et émanant de facteurs multiples qui mènent à des effets de discrimination potentielle.

En conclusion de l'étude, plusieurs éléments permettent une réflexion renouvelée sur la prévention des couvertures potentiellement discriminantes.

Comme nous l'avions postulé en imaginant cette étude, les effets potentiellement discriminatoires ne résultent pas d'une seule cause et ne sont pas mus par la volonté explicite d'une seule personne. Nos analyses montrent des processus à multiples étapes de décision, impliquant de nombreux acteurs différents, tous susceptibles d'intervenir dans la charge discriminatoire du produit final : de la source au service de traduction de l'agence de presse, à la conférence de rédaction, jusqu'à l'édition ultime et le re-titrage, ou à la modération des commentaires en ligne, en passant

bien sûr par le travail de recherche et de rédaction des journalistes. Les choix et les prises en compte se multiplient, varient, se cumulent, se contredisent parfois, et sont en outre influencés par des facteurs extérieurs (pression de la concurrence ou du temps de bouclage, irruption des faits dans l'actualité en raison de leur potentiel de transgression, sollicitation de la rédaction par des politiques ou des lecteurs, contexte politique, etc.).

Les couvertures étudiées montrent donc l'apparition d'effets potentiellement discriminatoires sur des dimensions moins évidemment maîtrisables qu'une désignation problématique ou la stigmatisation explicite d'un individu : ce sont plutôt des dimensions implicites, « discrètes », et émanant de facteurs multiples (choix d'un sujet et d'un moment, choix d'une forme narrative, oubli de la clarification d'une responsabilité énonciative, cadrage intuitif / habituel ou dicté par une source extérieure) qui mènent à des effets de discrimination potentielle. Souvent, il s'agit d'éléments que la rédaction ne peut pas maîtriser complètement. Comme le note Caliendo (2011, 81) :

« Il serait inexact de dire que le racisme perdure à cause de messages qui émanent des médias d'information et de la culture populaire. Cependant, il est indéniable que le racisme qui existe déjà est à la fois renforcé et perpétué par de tels messages, qu'ils soient exprimés explicitement ou implicitement »

Les dimensions de renforcement et d'implicite mises en évidence dans la citation ci-dessus sont en la matière particulièrement importantes : nous y ajoutons la dimension collective de la production d'articles de presse potentiellement discriminants, pourtant signés par une personne et bien qu'alimenté par des sources multiples. Une stigmatisation d'un seul individu ou groupe d'individus (les journalistes) qui seraient pleinement et uniquement responsables

de la discrimination d'origine médiatique manquerait sa cible, voire aboutirait à un effritement de la « bonne volonté non-discriminante » évoquée ci-dessus.

Si notre étude permet bien de souligner un fait, c'est que, pour l'ensemble des médias d'information, le risque de se voir accuser de discrimination s'imisce sans cesse dans les réflexions des journalistes. Indépendamment de la question de savoir si les choix opérés sont les bons, la marge de manœuvre est souvent faible entre se faire accuser de « renforcer des préjugés » et de « cacher la vérité au nom du politiquement correct ». Les journalistes le savent, qui se retrouvent seuls en première ligne alors même que le potentiel discriminatoire est souvent multifactoriel. Ces facteurs dépendent d'un nombre important d'acteurs, à tous les stades du processus de production (du choix du sujet jusqu'à la modération des commentaires suscités par la publication). Il se confirme, à l'issue de cette étude, que l'hypothèse d'un « agenda » discriminatoire de la part des journalistes doit être résolument écartée, au profit de l'identification des éléments structurels agissant sur la production journalistique (textuelle ou autre), tout au long de la chaîne de production, y compris en amont de l'écriture (au niveau des sources) et en aval. Identification à laquelle la présente étude espère avoir ouvert la voie.

Docteure en Information et communication, Annik Dubied est professeure ordinaire en journalisme et communication à l'Académie du journalisme et des médias de l'Université de Neuchâtel. annik.dubied@unine.ch

Docteur en Journalisme et médias, Andrew Robotham est post-doctorant à l'Académie du journalisme et des médias de l'Université de Neuchâtel. andrew.robatham@unine.ch

LIEN VERS L'ÉTUDE

www.ekr.admin.ch > Publications > Études > 2022

BIBLIOGRAPHIE

Bhatia, Monish, Scott Poynting, et Waqas Tufail. *Media, Crime and Racism*, Springer, Cham, 2018

Caliendo, Stephen M. « Race, Media & Popular Culture ». In : *The Routledge companion to race and ethnicity* eds. S. M. Caliendo et C. D

Mcllwain, Routledge, London/New York, 2011.
van Dijk, Teun A., « Discourse and Racism: Some Conclusions of 30 Years of Research », In : *Perspectives in Pragmatics, Philosophy & Psychology*, Springer, Cham, 2011

van Dijk, Teun A. 2. *Racism and the Press*, Routledge, London/New York, 2016

Laurens, Sylvain, Eric Darras, & Jérôme Berthaut. « Pourquoi les faits-divers stigmatisent-ils ? L'hypothèse de la discrimination indirecte », In : *Réseaux*, La Découverte, Paris, 2009

Maneri, Marcello, et Jessika Ter Wal. « The Criminalisation of Ethnic Groups: An Issue for Media Analysis », In : *Forum: Qualitative Social Research*, 6(3), Berlin, 2005

Diskriminierung und Medien: ein Überblick über die systemi- schen Herausforderungen

In der Schweiz sind Fälle von expliziter und beabsichtigter Diskriminierung in der Nachrichtenberichterstattung die Ausnahme. Allgemein zeigen die Journalistinnen und Journalisten hier hohes Bewusstsein sowie eine unverkennbare Bereitschaft, das Thema richtig anzugehen. Wie kommt es also, dass es bei einigen Inhalten trotzdem zu Diskriminierungseffekten kommt?

Annik Dubied und Andrew Robotham

Um die Ursachen der Diskriminierung durch Schweizer Nachrichtenmedien zu untersuchen, muss zunächst einmal anerkannt werden, dass Diskriminierung existiert. Geht man jedoch von der Antirassismustrafnorm (Art. 261^{bis} StGB) aus, ist die Bilanz eindeutig: Konzentriert man sich auf die allgemeinen Nachrichtenmedien, sind Medienberichte, die strafrechtlich relevant wären, in unserem Land ausserordentlich selten oder gar inexistent.

Sich darüber hinauszuwagen, bedeutet, eine Prämisse zu akzeptieren, die häufig abgelehnt wird – vielleicht weil sie äusserst unbequem ist: Die Phänomene, die zur Diskriminierung beitragen, sind weit verbreitet, beruhen selten auf einer klar erkennbaren Absicht und wirken meist unauffällig. Diese Meinung wird von den Sozialwissenschaften fast einstimmig vertreten. Heute werden die schädlichen Auswirkungen solcher schleichenden und multifaktoriellen Mechanismen auf die gesamte Gesellschaft zunehmend erfasst. Eine entscheidende Rolle spielen dabei zwangsläufig die Nachrichtenmedien, die einen Einblick in die Welt um uns herum bieten und gleichzeitig Frames festlegen, die bestimmte Interpretationen begünstigen.

Im Auftrag der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus (EKR) haben wir potenziell diskriminierende Artikel in den drei grössten Sprachregionen des Landes analysiert. Ziel war es, zu verstehen, wie die Produktionssysteme der Nachrichtenmedien bei der Erstellung von Inhalten vorgehen, die unter dem Gesichtspunkt der Diskriminierung sensibel sind. Von Interesse waren für uns Nachrichten, deren Rezeption und Interpretation – insbesondere durch falsche Gleichsetzungen – aufgrund von Kumulationseffekten zu Vorurteilen beitragen, die in Stigmatisierung münden.

Es geht bei der Analyse nicht darum, einen bestimmten Journalisten oder ein bestimmtes Medium als rassistisch oder fremdenfeindlich zu bezeichnen, sondern darum, zu verstehen, wie ein bestimmtes System – in diesem Fall die Nachrichtenproduktion – trotz allem zur Diskriminierung beitragen kann. Die untersuchten journalistischen Berichterstattungen weisen verschiedene redaktionelle Linien auf und gehören dem an, was man als Publikumspresse bezeichnen kann. Einige Artikel haben negative Stereotype eingesetzt sowie Vorurteile reproduziert und so zur Diskriminierung beigetragen. Deshalb zielte unsere Studie darauf ab, besser zu verstehen, wie

diese Artikel und ihre problematischen Elemente entstanden sind.

Im Allgemeinen liegt der Fokus der Berichterstattung von religiösen, nationalen und ethnischen Minderheitengemeinschaften tendenziell auf Kriminalität sowie auf Verhaltensweisen oder Kulturpraktiken, die als abweichend gelten. Auf die Frage, ob über die besagten Fakten berichtet werden muss oder nicht, wollen wir hier nicht genauer eingehen, sondern lediglich darauf hinweisen, dass diese Fälle oft den Grossteil der Medienberichterstattung über die betreffenden Minderheiten ausmachen. Framing (re)produziert und bestärkt die negativen Stereotype, die Hauptbestandteile der Vorurteile. Letztere wiederum sind die Schlüsselemente der Stigmatisierung, welche Mitglieder dieser Gruppen tagtäglich erfahren müssen.

Solche Fragen sind Gegenstand unzähliger Studien zu Informations- und Unterhaltungsmedien, z. B. van Dijk 2016 und Bhatia et al. 2018. Unabhängig von der redaktionellen Linie oder der politischen Haltung weisen die meisten Nachrichtenmedien die Vorstellung vehement zurück, dass die von ihnen produzierten Informationen zu Diskriminierung und Stigmatisierung beitragen könn-

ten, selbst wenn dies unbeabsichtigt geschieht. Dass die Suche nach der Wahrheit im Dienste des öffentlichen Interesses – die journalistische Maxime schlechthin – Diskriminierung begünstigen kann, ist schwer zu akzeptieren. Wenn auch einige wenige Journalistinnen und Journalisten mit böswilligen Absichten, einem provokativen Ton oder einer schlichtweg rassistischen Einstellung für die problematischsten Produktionen verantwortlich sind, bleiben sie doch die Ausnahme. Sie werden von ihren Kolleginnen und Kollegen eher geächtet und müssen mit rechtlichen Sanktionen rechnen. Abgesehen von den problematischsten Fällen bleibt die Feststellung jedoch eindeutig: Die Nachrichtenmedien beteiligen sich unfreiwillig an der Schaffung und Reproduktion negativer Stereotype, die in Vorurteilen und Diskriminierungen münden, die das Zusammenleben schwer belasten.

Dennoch haben sich sehr wenige Untersuchungen mit dieser Frage anhand von Berufspraktiken und den dazugehörigen Produktionssystemen befasst. Maneri und Ter Wal (2005: 5) sind der Ansicht, «dass Vorurteile keine Erklärung für alles sind». Weiter plädieren sie daher für einen Ansatz, der die Faktoren hinterfragt, die den Medienproduktionssystemen zugrunde liegen: «Die Akzentuierung von abweichenden Verhaltensweisen und Kriminalität von Zugewanderten durch die Medien ist auch das Ergebnis von Routinen und Zwängen, die mit der Nachrichtenproduktion verbunden sind.»

Aus diesem Grund haben wir uns mit dem Medienkontext der diskreten und fast immer verleugneten Diskriminierung auseinandergesetzt und uns auf die systemischen Aspekte der Produktion von Medientexten mit potenziell diskriminierenden Auswirkungen konzentriert. Unter «systemisch» verstehen wir die besondere Art und Weise, wie die Medienproduktionssysteme funktionieren und konfiguriert sind. Aus unseren Analysen der Berichterstattungen erge-

ben sich mehrere Punkte, welche die Erkenntnisse aus der wissenschaftlichen Literatur ergänzen.

Wie oben angedeutet, haben die Journalistinnen und Journalisten der Schweizer Publikumspresse keine besonders diskriminierenden Ansichten oder Überzeugungen. Wie in anderen sozialen Kontexten auch, existieren Diskriminierungseffekte oft trotz der Menschen, die sich äussern, nicht nur ihretwegen. Unsere Fallstudien haben gezeigt, dass sich die Redaktionsmitglieder in hohem Masse der Diskriminierungsproblematik bewusst sind, «guten Willen zur Nichtdiskriminierung» zeigen und sich ihrer Verantwortung diesbezüglich bewusst sind. Ihre Fähigkeit, ihre Entscheidungen kritisch zu betrachten, ist wichtig. Gleichzeitig entwickeln sie Mittel und Werkzeuge, die es ihnen ermöglichen, eine Berichterstattung zu liefern, die einerseits der Wahrheit so nahe wie möglich kommt und andererseits die Betroffenen so respektvoll wie möglich behandelt (zwei der drei Grundwerte des Berufskodex: Wahrheit, Unabhängigkeit und Respekt für die Menschen). Dennoch geraten Journalistinnen und Journalisten häufig in Situationen, die sie nicht zufriedenstellend behandeln können. Dies ist typischerweise der Fall, wenn die Herkunft einer Person für das Verständnis eines Kriminalfalls erwähnt werden muss, diese Erwähnung aber missbräuchliche Verallgemeinerungen bei einigen Mitgliedern der Leserschaft fördert.

Während die Journalistinnen und Journalisten ein hohes Mass an Reflexivität in Bezug auf das Diskriminierungspotenzial ihrer eigenen Produktionen besitzen, ist dies in Bezug auf die oben genannten Verzerrungen der Frames und Themenwahl weniger der Fall. Auch wenn es nicht darum geht, an ihrer Stelle zu entscheiden, welche Informationen berichtenswert sind, sollte dennoch eine weitere Verzerrung hinterfragt werden, nämlich die der Unterberichterstattung über Menschen aus Minderheiten in unproblematischen Kontexten. Die Frage

stellt sich, wie Menschen aus grösseren in der Schweiz lebenden Bevölkerungsgruppen, insbesondere afrikanischer oder balkanischer Herkunft oder muslimischen Glaubens, in den Medien bei Themen, die weder Kriminalität noch als abweichend geltende Sitten betreffen, dargestellt werden.

Informationen aus polizeilichen Quellen werden manchmal eins zu eins reproduziert und ermöglichen es so, sich von der Verantwortung zu befreien.

Mehrere Eigenschaften des Mediensystems tragen in höherem Masse zur Entstehung potenziell diskriminierender Inhalte bei. Zu diesen Eigenschaften gehören u. a. der Wettbewerb, das Genre und das Format. Die wichtigste Auswirkung von starkem Wettbewerb ist der Zeitdruck bei der Verarbeitung und Veröffentlichung einer Information. Dies führt bei Berichten manchmal dazu, dass Kontextelemente weggelassen werden, die das Risiko missbräuchlicher Verallgemeinerungen minimieren könnten, oder dass sich problematische Begriffe und Formulierungen einschleichen, die ein sorgfältigeres Lektorat nicht durchgelassen hätte. Die unglückliche Verwendung des Begriffs «Zigeuner» ist nur ein Beispiel von vielen. Wegen des starken Konkurrenzdrucks entscheiden sich Medien manchmal auch bewusst für bestimmte Überschriften, um sich von anderen abzuheben. Es überrascht nicht, dass diese Logik bei kontroversen Themen mit hohem Diskriminierungspotenzial zum Tragen kommt. So beschliesst ein Medium beispielsweise, die Nationalität einer tatverdächtigen Person zu erwähnen, weil die Konkurrenz dies nicht getan hat. Auch erzählerische Entscheidungen und Formatvorgaben können das diskriminierende Potenzial einer Produktion erhöhen. Ein aktuelles Ereignis als Story zu bringen statt als klassische

sachliche Nachricht kann zu Formulierungen führen, die auf negative Stereotypen verweisen. Da in einer gedruckten Zeitung nur ein stark begrenzter Platz für eine Nachricht vorgesehen ist, müssen Journalistinnen und Journalisten oft Kontextelemente opfern, die problematische Gleichsetzungen verhindern könnten. Das Weglassen von eigentlich unerlässlichen Informationen über die Mehrheitsmeinungen der Musliminnen und Muslime in der Schweiz zu Themen wie Beschneidung, Dschihad oder Scharia ist eher auf Zeitdruck und Platzbeschränkungen als auf eine diskriminierende Medienagenda zurückzuführen.

Unsere Studie bestätigt zudem, was in anderen Forschungsarbeiten nachgewiesen wurde, nämlich dass viele externe Faktoren in das System der Nachrichtenproduktion eingreifen. Quellen und ihre Zitierweise (ausgewählte Passagen, Hervorhebung von Zitaten in Titeln oder Zwischentiteln) spielen eine wesentliche Rolle bei der Entstehung potenziell diskriminierender Effekte. Sie können problematische Frames oder Bezeichnungen hervorbringen und die verschiedenen Akteure der Medienberichterstattung verlassen sich gerne auf sie. Ein erster Framing-Effekt tritt ein, wenn bestimmte Quellen, die in Titel, Lead oder Zwischentiteln zitiert werden, eine bestimmte Sichtweise oder Bezeichnung vorgeben:

«Rassistische Ideologien sind nicht angeboren, sondern erlernt. Sie werden grösstenteils durch den öffentlichen Diskurs erworben. Der öffentliche Diskurs wird von den symbolischen Eliten kontrolliert. Dadurch tragen die symbolischen Eliten eine grosse Verantwortung für die Produktion und Reproduktion verschiedener Formen von Rassismus in der Gesellschaft, selbst wenn der populistische Rassismus das Potenzial hat, von selbst zu einer gesellschaftlichen Kraft zu werden.» (van Dijk 2011: 10)

Wenn beispielsweise ein rassistisches oder fremdenfeindliches Zitat einer öffentlichen Person für Polemik sorgt,

ist die Wahrscheinlichkeit gross, dass ebendieses Zitat als Überschrift für den Bericht rund um diesen Fall verwendet wird.

Informationen aus polizeilichen Quellen werden manchmal eins zu eins reproduziert und ermöglichen es so, sich von der Verantwortung zu befreien (häufig trotz des Verlusts von Kontextelementen). Ein ähnliches Sich-Entledigen der Verantwortung tritt bei Inhalten von Presseagenturmeldungen auf; ebenso dienen bestimmte Quellen (aus der Politik oder von Einzelpersonen) als Verortung für einen Artikel, auch ihre Stellungnahmen, ohne dass dies problematisiert wird. Darüber hinaus ist das Gewicht institutioneller Quellen in allen journalistischen Berichterstattungen bekannt. «Die Feldforschung zeigt besser, welchen starken Einfluss die Quellen, hauptsächlich Polizei und Justiz, auf die tägliche Produktion von <Vermischten Meldungen> haben», so Laurens, Darras und Berthaut (2009: 55). Das Abstellen auf institutionellen Inhalt, was Journalistinnen, Journalisten und ihre Medien aus der Verantwortung nimmt, wiegt im Hinblick auf die Polizei besonders schwer. Letztere zeigt übrigens ein hohes Mass an Bewusstsein für diese schwierigen Fragen, was sich in den von uns geführten Interviews bestätigt hat. Aber wieder gilt: Das blosses Bewusstsein für das Problem reicht nicht immer aus, um es zu lösen.

Als Fazit der Studie lassen sich mehrere Elemente festhalten, die neue Überlegungen zur Vermeidung potenziell diskriminierender Berichterstattung ermöglichen.

Wie wir beim Vorbereiten dieser Untersuchung postuliert hatten, sind potenziell diskriminierende Effekte weder unikausal noch vom ausdrücklichen Willen einer oder eines Einzelnen getrieben. Unsere Analysen zeigen Prozesse mit mehreren Entscheidungsschritten, an denen viele verschiedene Akteure beteiligt sind, die alle zur potenziell diskriminierenden Aufladung des Endprodukts

beitragen können: von der Quelle über den Übersetzungsdienst der Nachrichtenagentur zur Redaktionssitzung bis hin zur Schlussredaktion und Neutitelung oder der Moderation von Online-Kommentaren, ohne die Recherche- und Redaktionsarbeit des Journalisten bzw. der Journalistin zu vergessen. Die Entscheidungen und Abwägungen werden immer vielfältiger, variieren, kumulieren sich, widersprechen sich manchmal und werden zudem von externen Faktoren beeinflusst (Konkurrenzdruck, Redaktionsschluss, Aufkommen neuer Fakten in den Nachrichten aufgrund ihres Transgressionspotenzials, Anfragen von Politikerinnen oder Lesern an die Redaktion, politischer Kontext usw.).

Es sind eher implizite, «diskrete» und multifaktorielle Dimensionen, die zu potenziellen Diskriminierungseffekten führen.

Die untersuchten Berichterstattungen zeigen also das Auftreten potenziell diskriminierender Effekte auf Dimensionen, die weniger klar kontrollierbar sind als eine problematische Bezeichnung oder eine explizite Stigmatisierung einer Person. Es sind eher implizite, «diskrete» und multifaktorielle Dimensionen, wie die Wahl eines Themas und eines Zeitpunkts oder einer Erzählform, die fehlende Klärung zu einer Aussageverantwortung oder auch ein intuitives/gewohnheitsmässiges oder von einer externen Quelle diktiertes Framing, die zu potenziellen Diskriminierungseffekten führen. Oft handelt es sich dabei um Dimensionen, welche die Redaktionen nicht vollständig beherrschen können. Caliendo (2011: 81) merkt dazu an:

«Es wäre unzutreffend zu sagen, dass Rassismus aufgrund von Botschaften, die von den Nachrichtenmedien und der Populärkultur ausgehen, fortbesteht. Es ist jedoch unbestreitbar, dass bereits bestehender Rassismus durch solche Botschaften sowohl verstärkt als auch

fortgeschrieben wird, unabhängig davon, ob sie explizit oder implizit geäußert werden.»

Die Dimensionen der Verstärkung und des Impliziten, die im obigen Zitat hervorgehoben werden, sind in diesem Zusammenhang besonders wichtig. Hinzu kommt die kollektive Dimension der Produktion von potenziell diskriminierenden Medienartikeln, die zwar von einer einzigen Person unterzeichnet sind, aber aus mehreren Quellen stammen. Eine Stigmatisierung eines einzelnen Individuums oder einer Gruppe von Individuen (Medienschaffende), die voll und ausschliesslich für potenziell diskriminierende Berichterstattung verantwortlich sind, würde ihr Ziel verfehlen und möglicherweise dazu führen, dass der oben zitierte «gute Wille zur Nichtdiskriminierung» geschwächt würde.

Unsere Studie zeigt klar, dass das Risiko, der Diskriminierung beschuldigt zu werden, in allen Nachrichtenmedien ständig in die Überlegungen der Journalistinnen und Journalisten einfließt. Unabhängig davon, ob die getroffenen Entscheidungen die richtigen sind, ist der Spielraum oft gering zwischen dem Vorwurf, «Vorurteile zu verstärken», und demjenigen, «im Namen der politischen Korrektheit die Wahrheit zu verbergen». Journalistinnen und Journalisten wissen das, denn sie stehen allein an vorderster Front, obwohl die Produktion von potenziell diskriminierenden Artikeln multifaktoriell ist. Die Faktoren hängen von einer Vielzahl von Akteuren in allen Phasen des Produktionsprozesses ab (vom Vorschlagen eines Themas bis zur Moderation der Kommentare, die durch die Veröffentlichung ausgelöst werden). Nach Abschluss dieser Studie bestätigt sich, dass die Hypothese einer diskriminierenden «Agenda» seitens des Journalisten bzw. der Journalistin entschieden verworfen werden muss zugunsten der Identifizierung von Strukturelementen, die potenziell auf die journalistische Produktion (textlich oder in anderer Form) einwirken, und zwar entlang der gesam-

ten Produktionskette, einschliesslich im Vorfeld (auf der Ebene der Quellen) und im Nachgang des Schreibens. Die vorliegende Untersuchung hofft, den Weg für diese Identifizierung geebnet zu haben.

Annik Dubied besitzt einen Dokortitel in Information und Kommunikation und ist ordentliche Professorin für Journalismus und Kommunikation an der Akademie für Journalismus und Medien (AJM) der Universität Neuenburg. annik.dubied@unine.ch

Andrew Robotham besitzt einen Dokortitel in Journalismus und Medien und ist Postdoktorand an der Akademie für Journalismus und Medien (AJM) der Universität Neuenburg. andrew.robatham@unine.ch

LINK ZUR STUDIE

www.ekr.admin.ch > Publikationen > Studien > 2022

BIBLIOGRAFIE

Bhatia, Monish, Scott Poynting, et Waqas Tufail. *Media, Crime and Racism*. Springer, Cham, 2018.

Caliendo, Stephen M., «Race, Media & Popular Culture», In: *The Routledge companion to race and ethnicity* eds. S. M. Caliendo et C. D. McIlwain, Routledge, London/New York, 2011.

van Dijk, Teun A., «Discourse and Racism: Some Conclusions of 30 Years of Research», In: *Perspectives in Pragmatics, Philosophy & Psychology*, Springer, Cham, 2011.

van Dijk, Teun A. 2. *Racism and the Press*. Routledge, London/New York, 2016.

Laurens, Sylvain, Eric Darras, & Jérôme Berthaut, «Pourquoi les faits-divers stigmatisent-ils ? L'hypothèse de la discrimination indirecte», In: *Réseaux, La Découverte*, Paris, 2009.

Maneri, Marcello, et Jessika Ter Wal, «The Criminalisation of Ethnic Groups: An Issue for Media Analysis», In: *Forum: Qualitative Social Research*, 6(3), Berlin, 2005.

Discriminazione e media: rischi sistemici

In Svizzera, i casi di discriminazione esplicita e volontaria nelle notizie di attualità costituiscono un'eccezione. In generale i giornalisti danno prova di attenzione ed evidente buona volontà in questo campo. Com'è possibile, allora, che da alcuni contenuti trapelino lo stesso effetti di discriminazione?

Annik Dubied e Andrew Robotham

Per studiare le cause della discriminazione veicolata dai mezzi d'informazione svizzeri bisogna anzitutto riconoscere l'esistenza. I dati parlano chiaro: se ci si concentra sui mezzi d'informazione generalisti, in Svizzera le coperture mediatiche che potrebbero costituire un reato secondo la norma penale contro la discriminazione razziale (art. 261^{bis} CP) sono estremamente rare, se non inesistenti.

Avventurarsi oltre questa constatazione significa accettare una premessa spesso negata, forse perché dà molto fastidio: i fenomeni che contribuiscono alla discriminazione sono molto diffusi, raramente sono espressione di un'intenzionalità chiaramente identificabile e agiscono in modo poco visibile. Eppure è quanto sostengono in modo quasi unanime le scienze sociali. Gli effetti nefasti di questa sorta di meccanismo insidioso e multifattoriale sull'intera società si fanno sentire sempre più. I mezzi d'informazione, che propongono una finestra sul mondo che ci circonda inquadrandolo in modo da favorire determinate interpretazioni, svolgono inevitabilmente un ruolo da protagonisti.

Su mandato della Commissione federale contro il razzismo (CFR) abbiamo analiz-

zato articoli di stampa potenzialmente discriminatori nelle tre regioni linguistiche principali del Paese per capire meglio come i sistemi di produzione dei mezzi d'informazione affrontino la creazione di contenuti sensibili dal punto di vista della discriminazione. Ci siamo concentrati su notizie di attualità la cui ricezione e interpretazione alimentano per effetto cumulato – segnatamente facendo leva su false associazioni – i pregiudizi all'origine della stigmatizzazione.

Non si tratta quindi di dare del razzista o dello xenofobo al tale giornalista o al tale mezzo d'informazione, ma di capire come un sistema specifico – quello della produzione di notizie di attualità – possa nonostante tutto contribuire alla discriminazione. Le trattazioni giornalistiche analizzate rispecchiano linee editoriali eterogenee, di una stampa che potremmo definire generalista. Ciononostante, determinati articoli veicolano stereotipi negativi, riproducendo pregiudizi e contribuendo così alla discriminazione. Scopo del nostro studio è quindi capire meglio come sono stati creati questi articoli e i loro elementi problematici.

In generale, la trattazione di comunità religiose, nazionali ed etniche minoritarie tende a concentrarsi sui comportamen-

ti o sulle pratiche culturali considerati devianti, nonché sulla criminalità. Non si tratta di entrare nel dibattito sulla necessità o meno di trattare simili fatti, ma di constatare che spesso la mediatizzazione delle minoranze non va oltre questi casi. Ebbene, tali inquadrature (ri)producono e rafforzano gli stereotipi negativi, ingredienti chiave dei pregiudizi, a loro volta ingredienti essenziali della stigmatizzazione di cui possono essere bersaglio i membri di questi gruppi minoritari nella vita di tutti i giorni.

Questi aspetti sono stati oggetto di innumerevoli studi sui mezzi d'informazione e d'intrattenimento (p. es. van Dijk 2016; Bhatia et al. 2018). A prescindere dalla linea editoriale o dalla connotazione politica, la maggior parte dei mezzi d'informazione contesta con veemenza l'idea che l'informazione prodotta possa contribuire, anche involontariamente, alla discriminazione. Di fatto è difficile ammettere che la ricerca della verità al servizio dell'interesse pubblico – mantra giornalistico fondamentale – possa favorire la discriminazione. Le produzioni più problematiche, infatti, sono firmate da giornalisti malintenzionati, provocatori o veramente razzisti, che restano comunque l'eccezione e tendono a essere ostracizzati dai loro pari, esponendosi

al contempo a sanzioni giudiziarie. Al di là dei casi più complessi, resta però una constatazione senza appello: involontariamente, i mezzi d'informazione contribuiscono alla creazione e alla riproduzione degli stereotipi negativi all'origine di pregiudizi e discriminazioni che gravano pesantemente sulla convivenza sociale.

I progetti di ricerca che hanno scandagliato la questione attraverso le prassi professionali e il sistema di produzione in cui sono inserite restano tuttavia rari. Rilevando che «i pregiudizi non spiegano tutto», Maneri e Ter Wal (2005, 5) si schierano a favore di un approccio che interroghi i fattori intrinseci ai sistemi di produzione d'informazioni: «L'enfasi dei media sulla devianza e sulla criminalità degli immigrati scaturisce anche dalle routine e dai vincoli intrinseci alla produzione di notizie».

Abbiamo quindi analizzato questo contesto mediatico di discriminazione discreta e quasi sempre negata, concentrandoci sugli aspetti sistemici della produzione di testi mediatici con effetti potenzialmente discriminatori. Per «sistemico» intendiamo le modalità particolari di funzionamento e configurazione dei sistemi di produzione dei mezzi d'informazione. Dalle nostre analisi sui contenuti considerati emergono diversi punti che completano le conoscenze risultanti dalla letteratura scientifica.

Come già rilevato, i giornalisti che lavorano per mezzi d'informazione generalisti svizzeri non hanno opinioni o convinzioni particolarmente discriminatorie. Come in altri contesti sociali, questi effetti discriminatori si verificano spesso malgrado le persone all'origine dei discorsi, e non solo a causa di esse. I nostri studi di caso hanno infatti rivelato un livello elevato di consapevolezza dei rischi di discriminazione da parte dei membri delle redazioni, che dimostrano «buona volontà non discriminatoria» e si preoccupano della propria responsabilità. Danno prova di una grande capacità di contestualizzare le loro scelte, elaborando mezzi e stru-

menti per poter fornire una copertura che si avvicini il più possibile alla verità e al tempo stesso rispetti il più possibile le persone interessate (due dei tre valori di base del codice deontologico, ossia verità, indipendenza, rispetto delle persone). Ciononostante, i giornalisti si ritrovano spesso in situazioni che ritengono impossibili da trattare in modo soddisfacente. È il caso, in particolare, quando la menzione dell'origine – pur favorendo l'abuso di generalizzazioni da parte di alcuni esponenti del pubblico – è indispensabile per la comprensione di un caso criminale.

Se i giornalisti danno prova di un alto grado di riflessività sul potenziale di discriminazione delle loro produzioni, non si può dire lo stesso per i bias d'inquadratura e di selezione evocati in precedenza. Non si tratta di decidere al posto loro quali siano le informazioni degne di essere trattate, ma è doveroso interrogarsi su un altro bias: quello della sotto-mediatizzazione delle persone appartenenti a minoranze in contesti non problematici. Benché in Svizzera vivano numerose comunità di origine africana o balcanica oppure di religione musulmana, qual è la trattazione mediatica riservata a queste persone nei contenuti che non riguardano la criminalità oppure usi e costumi considerati devianti?

Diverse caratteristiche del sistema mediatico, compresi la concorrenza o il genere e il formato, contribuiscono ampiamente a far emergere contenuti potenzialmente discriminatori. L'effetto principale di una forte concorrenza è l'urgenza di trattare e pubblicare un'informazione. Capita così che vengano omessi elementi contestuali che potrebbero ridurre al minimo il rischio di generalizzazioni abusive oppure inclusi termini e formulazioni problematici, che un lavoro di rilettura più accurato non avrebbe lasciato passare. L'uso infelice del termine «zingaro» è solo un esempio. Proprio la concorrenza è all'origine della scelta dei media, talvolta deliberata, di smarcarsi dalle altre testate. Come prevedibile,

queste logiche intervengono per contenuti polemici con un forte potenziale discriminatorio, come quando un mezzo d'informazione decide di menzionare la cittadinanza di un sospettato allorché il suo concorrente non l'ha fatto. Anche le scelte narrative e i vincoli di formato possono rafforzare il potenziale discriminatorio di una produzione. Lo storytelling al posto della trattazione classica e fattuale di una notizia può comportare formulazioni che alludono a stereotipi negativi. Su un giornale cartaceo, uno spazio molto limitato riservato a un fatto di cronaca induce i giornalisti a sacrificare elementi contestuali atti a prevenire le associazioni problematiche. L'omissione di informazioni, per quanto indispensabili, sulle opinioni maggioritarie dei musulmani che vivono in Svizzera su questioni come le mutilazioni genitali, la jihad o la sharia si spiega più con vincoli di tempo o di spazio che non con un'«agenda» mediatica discriminatoria.

Il nostro studio conferma inoltre quanto riscontrato da altre ricerche, ossia che nel sistema di produzione d'informazione s'insinuano numerosi fattori esterni. Le fonti e il modo in cui sono citate (passaggi selezionati, messa in risalto di citazioni nel titolo o nell'intertitolo) svolgono un ruolo essenziale nella comparsa di effetti potenzialmente discriminatori: possono produrre inquadrature o designazioni problematiche e i vari attori della mediatizzazione si basano volentieri su di esse. Un primo effetto d'inquadratura s'impone quando fonti citate nel titolo, nel cappello o in intertitoli impongono un punto di vista o una designazione specifica:

«Le ideologie e le prassi razziste non sono innate, ma apprese. Sono in gran parte acquisite attraverso il discorso pubblico. Tale discorso è controllato dalle élite simboliche. Le élite simboliche hanno quindi una grande responsabilità nella produzione e nella riproduzione quotidiane di varie forme di razzismo nella società, anche quando il razzismo popolare può diventare una forza sociale a sé stante.» (van Dijk 2011, 10)

Vi sono quindi forti probabilità che quando una citazione razzista o xenofoba di una personalità pubblica suscita polemica, la stessa sia utilizzata come titolo del contenuto dedicato al caso in questione.

Anche l'informazione fornita dalle fonti di polizia è spesso riprodotta tale e quale, il che permette tra l'altro ai media di deresponsabilizzarsi (spesso malgrado una perdita di elementi contestuali). Si delinea la stessa tendenza anche per i contenuti forniti dalle agenzie di stampa. Determinate fonti (politici, sconosciuti) sono infine utilizzate per inquadrare un articolo, anche nelle prese di posizione, senza che ciò preoccupi più di tanto. Il peso delle fonti istituzionali in tutte le coperture giornalistiche è peraltro noto. Secondo Laurens, Darras, e Berthaut (2009, 55), «l'indagine sul campo mostra meglio l'importanza dell'influenza delle fonti, principalmente di polizia e giustizia, sulla produzione quotidiana di cronaca». Questo fenomeno del contenuto istituzionale che deresponsabilizza il giornalista e il suo mezzo d'informazione esercita un influsso enorme, in particolare per quanto riguarda la polizia. Quest'ultima è d'altronde ben consapevole di queste criticità, come emerso durante i colloqui condotti. Ancora una volta, però, per risolvere il problema non sempre basta la semplice consapevolezza dei rischi.

In conclusione, diversi elementi permettono una riflessione rinnovata sulla prevenzione delle coperture potenzialmente discriminatorie. Come avevamo postulato immaginando il presente studio, gli effetti potenzialmente discriminatori non sono unicusali né mossi dalla volontà esplicita di una sola persona. Le nostre analisi evidenziano processi costituiti da molteplici tappe di decisione, che coinvolgono numerosi attori distinti, tutti potenzialmente in grado di influenzare la carica discriminatoria del prodotto finale: dalla fonte al servizio di traduzione dell'agenzia di stampa, dalla conferenza di redazione all'editing finale, alla rititolazione o alla moderazione dei commenti online, passando ovviamente dal lavoro

di ricerca e redazione del giornalista. Le scelte e i fattori considerati si moltiplicano, cambiano, si accumulano, a volte si contraddicono e sono inoltre influenzati da fattori esterni (pressione della concorrenza o tempi di chiusura, irruzione dei fatti nell'attualità a causa del loro potenziale di trasgressione, sollecitazione della redazione da parte dei politici o dei lettori, contesto politico ecc.).

Le coperture analizzate mostrano quindi la comparsa di effetti potenzialmente discriminatori su dimensioni meno facilmente controllabili di una designazione problematica o della stigmatizzazione esplicita di un individuo. A produrre effetti di discriminazione potenziale sono piuttosto dimensioni implicite, «discrete» e multifattoriali (scelta di un tema e di un momento, scelta di una forma narrativa, omissione del chiarimento di una responsabilità enunciativa, inquadratura intuitiva/abituale o dettata da una fonte esterna). Spesso si tratta di elementi che la redazione non può controllare completamente. Come rileva Caliendo (2011, 81):

«Sarebbe inesatto dire che il razzismo persiste a causa dei messaggi veicolati dai mezzi d'informazione e dalla cultura popolare. Ciononostante è innegabile che tali messaggi rafforzino e perpetuino il razzismo già presente, indipendentemente dal fatto che siano espressi esplicitamente o implicitamente.»

Le dimensioni di rafforzamento e risalto implicito menzionate nella citazione precedente sono particolarmente importanti. A esse aggiungiamo la dimensione collettiva della produzione di articoli di stampa potenzialmente discriminatori, che sono firmati da un unico autore pur essendo alimentati da molteplici fonti. La stigmatizzazione di un individuo o di un gruppo di individui (i giornalisti), che sarebbero gli unici responsabili della discriminazione di origine mediatica, mancherebbe il bersaglio e rischierebbe di erodere la «buona volontà non discriminatoria» evocata sopra.

Il nostro studio permette di sottolineare con chiarezza che, per tutti i mezzi d'informazione, il rischio di essere accusati di discriminazione s'insinua continuamente nelle riflessioni dei giornalisti. Indipendentemente dal fatto che le scelte operate siano giuste o sbagliate, il margine di manovra tra il farsi accusare di «rafforzare i pregiudizi» o di «nascondere la verità in nome del politicamente corretto» è spesso esiguo. I giornalisti lo sanno, loro che si ritrovano in prima linea da soli, mentre il potenziale discriminatorio è spesso multifattoriale. Questi fattori dipendono da numerosi attori, in tutte le fasi del processo di produzione (dall'idea iniziale alla moderazione dei commenti sulla pubblicazione). Il presente studio conferma che l'ipotesi di un'«agenda» discriminatoria da parte dei giornalisti va assolutamente scartata per lasciare spazio all'identificazione degli elementi strutturali che agiscono sulla produzione giornalistica (testuale o di altra natura) lungo l'intera catena di produzione, anche a monte della redazione (a livello delle fonti) e a valle, identificazione alla quale il presente studio si augura di aver spianato la strada.

Annik Dubied, dottoressa in informazione e comunicazione, è professoressa ordinaria di giornalismo e comunicazione all'Accademia di giornalismo e media dell'Università di Neuchâtel. annik.dubied@unine.ch

Andrew Robotham, dottore in giornalismo e media, è post-dottorando all'Accademia di giornalismo e media dell'Università di Neuchâtel. andrew.robotham@unine.ch

LINK ALLO STUDIO

www.ekr.admin.ch > Pubblicazioni > Studi > 2022

BIBLIOGRAFIA VEDI PAGINA 132

À l'intersection du sexisme et du racisme, un phénomène complexe

Les femmes musulmanes fascinent, obsèdent, étonnent et détonnent, on parle souvent à leur place, mais qui sont-elles et que vivent-elles au quotidien ?

Meriam Mastour

Pour commencer, je définirais le groupe social « femmes musulmanes susceptibles de vivre des discriminations » comme suit : toutes les personnes visibles dans l'espace public comme étant effectivement des femmes musulmanes, ainsi que celles qui sont perçues comme des femmes musulmanes sans en être.

Entreront par exemple dans cette catégorie les femmes qui portent des marqueurs considérés comme islamiques (voile/foulard). À noter que des femmes noires non musulmanes qui portent un turban ou un foulard sur la tête pour des raisons autres que religieuses vont parfois être traitées comme des femmes musulmanes. Une autre caractéristique pourra être de porter un nom à consonance islamique/arabe, ou encore d'afficher des marqueurs de ce qui est perçu comme un signe d'islamité/d'arabité (le monde arabe est souvent considéré comme étant un bloc homogène musulman, et ainsi, des personnes arabes non musulmanes vont parfois être automatiquement considérées comme musulmanes). Enfin, des enfants vont parfois subir des discriminations ou un traitement différencié de la part de leurs camarades parce que leur mère porte un foulard.

Les femmes musulmanes ainsi définies sont victimes de sexisme et de misogynie, comme les autres femmes (harcèlement de rue, inégalités salariales, etc.), mais elles subissent également du « racisme anti-musulman », de « l'hostilité envers les musulmans », ou de l'« islamophobie ». Le sexisme et le racisme peuvent être complétés par d'autres formes de discriminations. Ainsi, les femmes musulmanes noires vivent également du racisme anti-Noir, celles qui sont porteuses de handicap de validisme, celles qui sont grosses de grossophobie, celles qui sont lesbiennes ou transgenres d'homophobie ou de transphobie, etc. C'est là que la grille de lecture intersectionnelle pensée par les féministes africaines américaines de la fin des années 1970, puis théorisée par la juriste Kimberlé Crenshaw, prend tout son sens (Bachand, 2014) et permet de réfléchir à l'imbrication des oppressions. Elle permet également de mettre en exergue les moyens d'action et la nécessité de la convergence des luttes. Il n'est pas possible de se battre isolément contre une oppression, vision à mon sens dépassée, au contraire, il faut toutes les dénoncer de front.

On remarque d'ailleurs que certains médias ou la classe politique sont dérou-

tés que les Foulards Violets puissent parler d'islamophobie, mais également d'avortement ou de violences sexuelles ; ou que la grève féministe ne se contente pas de parler d'inégalités salariales ou de harcèlement de rue, mais empoigne également les luttes antiracistes, écologiques ou anticapitalistes. Quant au lien entre sexisme et islamophobie, il est saillant : l'islamophobie est un racisme généré. En Belgique et en France, plus de 70 % des victimes d'islamophobie sont des femmes (Collectif pour l'inclusion et contre l'islamophobie en Belgique (CCIB), Rapport d'activité 2020, p. 5 ; Collectif contre l'islamophobie en France (CCIF), Rapport 2019, p. 9). La Suisse n'est pas en reste. Ce sont les femmes qui sont le plus visibles dans l'espace public en tant que personnes musulmanes, et comme souvent, ce sont elles, ainsi que les minorités de genre, qui sont le plus touchées par des oppressions. On le voit d'ailleurs avec la montée des extrémistes religieux aux États-Unis et en Europe et l'attaque directe sur le droit des femmes de disposer de leurs corps (avortement).

L'islamophobie dans la vie quotidienne

L'islamophobie s'exprime dans plusieurs sphères de la vie des femmes musulmanes de Suisse. Concernant les prénoms/

noms à consonance musulmano-arabe ou les origines, ainsi que le lot de clichés, préjugés et réactions épidermiques qu'ils engendrent, parfois depuis la tendre enfance, voici une histoire qui a eu lieu dans une école primaire genevoise. Une enseignante demande à une mère pourquoi sa fille ne joue qu'avec des filles. La mère répond qu'elle ne sait pas et qu'au parc, sa fille joue également avec des garçons, ce à quoi l'enseignante répond qu'elle pensait que c'était pour des raisons religieuses. Autre sphère, le domaine de la santé, dans lequel il faut mentionner «le syndrome méditerranéen». Il s'agit d'un stéréotype racial qui mènerait le corps médical à percevoir comme exagérées les plaintes de douleurs des personnes racisées (arabes, noires, etc.). En raison de ce biais, les erreurs de diagnostic comme de traitement sont fréquentes. Une autre sphère d'insécurité pour les femmes musulmanes est celui de la police, qui a par exemple répondu à cette femme venue se plaindre d'un mari violent : « Mais c'est normal dans votre culture ». Ou encore la problématique des violences dans la rue : insultes, crachats, arrachages de foulards (devenues presque naturelles, tant le monde politique et les médias tendent à légitimer la stigmatisation des personnes musulmanes), qui ne sont pas prises au sérieux lorsqu'une victime ose s'en plaindre aux forces de l'ordre. Toutes ces expériences cumulées créent une méfiance vis-à-vis des instances étatiques (écoles, hôpitaux, administrations, police), réduit souvent au silence et force à pratiquer des stratégies d'évitement.

Nous arrivons maintenant à la question du foulard et de l'accès à l'emploi et à l'indépendance financière. De manière générale en Suisse, dans le secteur public comme privé, on va renoncer à embaucher une personne qui porte un foulard pour ne pas créer de tensions à l'interne (au vu de l'ambiance islamophobe généralisée par la politique et les médias) ou pour éviter des mécontentements au sein de la clientèle. C'est également le

cas des entrepreneurs musulmans qui craignent pour la bonne marche de leur business. À noter que certaines grandes enseignes embauchent des « femmes voilées » et se positionnent publiquement pour une politique d'inclusion : c'est le cas d'Ikea par exemple (Yannick Weber, 20 minutes). Par ailleurs, dans le canton de Genève, en raison de la loi sur la laïcité, il n'est pas possible de travailler pour l'État en portant le foulard si l'on a des contacts avec le public, même en tant que femme de ménage. Malheureusement, dans la pratique, cette tendance s'est même étendue à des postes sans contact avec le public.

Les femmes musulmanes se retrouvent ainsi à devoir faire des choix difficiles et lourds psychologiquement. Certaines retirent complètement le foulard ou ne commencent jamais à le porter (pour celles qui le souhaitent). D'autres changent de filière, se forment à un nouveau métier. Certaines gardent le foulard mais le retirent pour travailler, avec la difficile question de savoir si elles informent leurs employeurs et collègues qu'elles portent le foulard à l'extérieur du travail, et avec parfois un sentiment de schizophrénie. D'autres encore changent de filière pendant les études, également parce qu'il peut être très difficile de trouver un stage et d'ainsi pouvoir valider son cursus. Certaines abandonnent complètement l'espoir de travailler. Or, il est important de parler de la difficulté pour les femmes de se départir d'un conjoint violent, lorsque la route vers l'indépendance financière est si compliquée à emprunter.

Qu'en est-il de l'accès au sport, pilier du bien-être ? Il y a d'un côté des fédérations sportives, comme celle de basketball, qui interdisent le foulard, ainsi que de nombreuses piscines et bains qui interdisent le burkini. Le sport et la baignade participent pourtant au bien-être des individus, et des vêtements couvrants hygiéniques, homologués et sûrs existent. Pourquoi alors empêcher les femmes musulmanes de se baigner

ou de pratiquer un sport ? Pourquoi cette obsession pour le corps des musulmanes, mais plus largement encore pour les corps des femmes ?

« Lâche mon foulard, tu m'étouffes »

« Lâche mon foulard, tu m'étouffes », l'un des slogans des Foulards Violets lors de la Grève féministe du 14 juin 2019, résume très bien le sentiment de beaucoup de femmes musulmanes en Suisse. Difficultés d'accès à un travail, reconversions professionnelles, stress, extravigilance dans de nombreux domaines de la vie, même pour les loisirs, parole confisquée dans les médias et dans les sphères politiques, relégation au rang d'objet, tantôt soumises, tantôt dangereuses, négation de leurs individualités, perception comme un bloc monolithique incapable de prendre des décisions autonomes. Que dire alors ? Bien sûr, elles survivent, rient et vivent, étudient et travaillent parfois. Mais combien de stratégies sont mises en place pour arriver à un tel résultat ? Combien de rêves mis sous silence ? Et qu'en est-il de celles qui n'y arrivent pas ? Pour ma part, je pense que des solutions existent, et je crois en la convergence des luttes pour apporter une réponse collective contre les discriminations, et un bonheur égalitaire.

Meriam Mastour est juriste indépendante et consultante sur les questions d'inégalités et de discriminations. Elle est également cofondatrice du collectif féministe Les Foulards Violets, contact@meriammastour.com

BIBLIOGRAPHIE

Rémi Bachand, « L'intersectionnalité : dominations, exploitations, résistances et émancipation », *Politique et Sociétés*, volume 33, numéro 1, 2014, pp. 3-14, 16 juin 2014

Yannick Weber, « Ikea au cœur d'un échange d'insultes autour de l'islam », 20 Minutes, 3 février 2020

Ein komplexes Phänomen in der Schnittmenge von Sexismus und Rassismus

Musliminnen faszinieren, irritieren, überraschen und fallen auf. Häufig wird über sie gesprochen statt sie zu Wort kommen zu lassen. Wer sind sie und wie sieht ihr Alltag aus?

Meriam Mastour

Als Erstes würde ich die soziale Gruppe der «muslimischen Frauen, die möglicherweise Diskriminierung erleben», wie folgt definieren: alle Personen, die im öffentlichen Raum als tatsächlich muslimische Frauen sichtbar sind, sowie diejenigen, die als muslimische Frauen wahrgenommen werden, ohne es zu sein.

In diese Kategorie fallen etwa Frauen, die als islamisch geltende Marker (Schleier/Kopftuch) tragen. Bisweilen werden auch nichtmuslimische Schwarze Frauen, die aus anderen als religiösen Gründen einen Turban oder ein Kopftuch tragen, als muslimische Frauen betrachtet. Ein weiteres Merkmal kann ein muslimisch-arabisch klingender Name sein oder das Vorhandensein von Markern, die als Zeichen von Islamität/Arabität angesehen werden. Die arabische Welt wird oft als homogener muslimischer Block betrachtet, sodass nichtmuslimische arabische Menschen manchmal automatisch als Muslime angesehen werden. Dazu kommen Kinder, die in der Schule diskriminiert oder anders behandelt werden, weil ihre Mutter ein Kopftuch trägt.

Die Frauen, die unter diese Definition fallen, sind – wie andere Frauen – auch Opfer von Sexismus und Frauenfeindlichkeit (Belästigung auf der Strasse,

ungleicher Lohn usw.), sie erfahren aber zusätzlich antimuslimischen Rassismus, Feindseligkeit gegenüber Muslimen oder Islamophobie. Sexismus und Rassismus können mit anderen Formen von Diskriminierung verbunden sein. So erleben Schwarze muslimische Frauen auch Anti-Schwarzen Rassismus, Menschen mit Behinderungen Validismus, Menschen mit Fettleibigkeit Grossophobie, Lesben und Transgender, Homo- und Transphobie usw. Hier kommt das von afrikanisch-amerikanischen Feministinnen Ende der 1970er-Jahre konzipierte und später von der Juristin Kimberlé Crenshaw theoretisierte intersektionale Analyseraster zum Tragen (Bachand, 2014). Es erlaubt uns, über die Verflechtung von Systemen der Unterdrückung nachzudenken. Es zeigt auch, dass die Aktionshebel und die Bekämpfung miteinander abgestimmt werden müssen. Es ist nicht möglich, isoliert eine Unterdrückung zu bekämpfen – eine Vision, die meiner Meinung nach überholt ist –, es gilt vielmehr, alle Formen der Unterdrückung gemeinsam anzuprangern.

Bemerkenswert ist übrigens, dass einige Medien und politische Kreise verwirrt sind, wenn Les Foulards Violets, ein antirassistisches feministisches Westschweizer Kollektiv aus muslimischen

Frauen, nicht nur über Islamophobie, sondern auch über Abtreibung und sexuelle Gewalt sprechen oder dass der Frauenstreik nicht nur Lohnungleichheit und Belästigung im öffentlichen Raum thematisiert, sondern auch anti-rassistische, ökologische und antikapitalistische Bewegungen aufgreift. Was die Verbindung zwischen Sexismus und Islamophobie betrifft, so ist sie offensichtlich: Islamophobie ist geschlechtsspezifischer Rassismus. In Belgien und Frankreich sind mehr als 70 Prozent der Opfer von Islamfeindlichkeit Frauen (Collectif pour l'inclusion et contre l'islamophobie en Belgique (CCIB), Rapport d'activité 2020, S. 5; Collectif contre l'islamophobie en France (CCIF), Rapport 2019, S. 9). In der Schweiz zeigt sich ein ähnliches Bild. Es sind die Frauen, die als muslimische Menschen im öffentlichen Raum am sichtbarsten sind, und wie so oft sind sie es, zusammen mit den geschlechtlichen und sexuellen Minderheiten, die am stärksten von Unterdrückung betroffen sind. Das sieht man übrigens am Erstarken des religiösen Extremismus in den USA und in Europa und dem direkten Angriff auf das Recht der Frauen, über ihren Körper zu bestimmen (Abtreibung).

Islamophobie im Alltag

Islamophobie äussert sich in mehreren Bereichen des Lebens muslimischer Frauen in der Schweiz. Im Zusammenhang mit muslimisch-arabisch klingenden Vornamen/Namen oder der Herkunft sowie den vielen Klischees, Vorurteilen und heftigen Reaktionen, die diese manchmal schon von klein auf hervorgerufen, möchte ich ein Beispiel anführen, das sich an einer Genfer Primarschule zugehört hat: Eine Lehrerin fragt eine Mutter, warum ihre Tochter nur mit Mädchen spiele. Die Mutter antwortet, dass sie es nicht wisse und dass ihre Tochter im Park auch mit Jungen spiele, woraufhin die Lehrerin antwortet, sie habe gedacht, das sei religiös bedingt. Eine andere Sphäre, in der sich Islamophobie äussert, ist der Gesundheitsbereich, in dem das «mediterrane Syndrom» zu beobachten ist. Dabei handelt es sich um ein rassistisches Stereotyp, das dazu führen soll, dass die Ärzteschaft die Klagen über Schmerzen bei rassisierten Menschen (muslimisch, Schwarz usw.) als übertrieben wahrnimmt. Wegen dieser kognitiven Verzerrung kommt es sowohl bei der Diagnose als auch bei der Behandlung häufig zu Fehlern. Eine weitere unsichere Sphäre für muslimische Frauen ist die Polizei. So bekam eine Frau, die wegen ihres gewalttätigen Ehemanns einen Polizeiposten aufsuchte, zu hören, dass das in ihrer Kultur doch normal sei. Oder die Problematik der Gewalt im öffentlichen Raum: Beleidigungen, Anspucken, Kopftuch herunterreissen (fast schon «normal») geworden, weil Politik und Medien dazu neigen, die Stigmatisierung muslimischer Menschen zu legitimieren – Gewalt, die nicht ernst genommen wird, wenn ein Opfer es wagt, sich bei den Ordnungshütern zu beklagen. All diese Erfahrungen führen zu einem Misstrauen gegenüber staatlichen Institutionen (Schulen, Spitäler, Behörden, Polizei), das oft zu Schweigen führt und Vermeidungsstrategien erzwingt.

Wir kommen zur Frage des Kopftuchs und des Zugangs zu Arbeit und finanzieller Unabhängigkeit. Im Allgemeinen wird man

in der Schweiz sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor darauf verzichten, eine Person, die Kopftuch trägt, einzustellen, um (angesichts der von Politik und Medien verbreiteten islamophoben Stimmung) intern Spannungen und Unzufriedenheit bei den Kunden zu vermeiden. Dies gilt auch für muslimische Unternehmer, die um ihr Geschäft fürchten. Es ist anzumerken, dass einige Grossunternehmen «verschleierte Frauen» einstellen und sich öffentlich für eine Politik der Inklusion positionieren: Das gilt beispielsweise für Ikea (Yannick Weber, 20 Minuten). Im Kanton Genf ist es jedoch aufgrund des Laizitätsgesetzes nicht möglich, mit Kopftuch für den Staat zu arbeiten, wenn man Kontakt mit der Öffentlichkeit hat, auch nicht als Reinigungskraft. Leider hat sich dieser Trend in der Praxis auch auf Stellen ohne Kundenkontakt ausgeweitet.

Dies führt dazu, dass muslimische Frauen schwierige und psychisch belastende Entscheidungen treffen müssen. Einige legen das Kopftuch ganz ab oder fangen gar nicht erst an, es zu tragen (obwohl sie es möchten). Andere wechseln den Beruf, schulen sich um. Einige tragen Kopftuch, nehmen es aber zur Arbeit ab, wobei sich die schwierige Frage stellt, ob sie ihre Arbeitgeber und Kollegen darüber informieren, dass sie ausserhalb der Arbeit Kopftuch tragen, was mitunter zu zwiespältigen Gefühlen führt. Wieder andere wechseln während des Studiums den Studiengang, auch weil es sehr schwierig sein kann, eine Praktikumsstelle zu bekommen und damit das Studium abzuschliessen. Einige geben die Hoffnung auf Arbeit ganz auf. An dieser Stelle muss gesagt werden, wie schwierig es für Frauen ist, sich von einem gewalttätigen Partner zu trennen, wenn der Weg zur finanziellen Unabhängigkeit so kompliziert ist.

Und wie steht es um den Zugang zum Sport, einem der Grundpfeiler für Wohlbefinden? Auf der einen Seite gibt es Sportverbände wie den Basketballverband, die das Kopftuch verbieten, sowie zahlreiche Schwimmbäder und Badean-

stalten, die den Burkini nicht zulassen. Dabei tragen Sport und Schwimmen zum Wohlbefinden bei, und es gibt hygienische, zugelassene, sichere Bekleidungsstücke, die den Körper bedecken. Aus welchem Grund werden muslimische Frauen dann daran gehindert, ins Schwimmbad zu gehen und Sport zu treiben? Woher kommt diese Besessenheit für den Körper von Musliminnen, und noch weiter gefasst, für den Körper der Frau?

«Lass mein Kopftuch los, du erstickst mich»

«Lass mein Kopftuch los, du erstickst mich», einer der Slogans der Foulards Violets am Frauenstreik vom 14. Juni 2019, fasst die Gefühle vieler muslimischer Frauen in der Schweiz sehr gut zusammen. Schwierigkeiten beim Zugang zu Arbeit, Umschulungen, Stress, erhöhte Wachsamkeit in vielen Lebensbereichen, selbst in der Freizeit, keine Stimme in den Medien und der Politik, zu Objekten degradiert, die mal unterwürdig, mal gefährlich sind, die eigene Individualität verleugnen, als monolithischer Block wahrgenommen, der nicht in der Lage ist, eigenständige Entscheidungen zu fällen. Was soll man dazu sagen? Natürlich überleben sie, sie lachen und leben, studieren und arbeiten manchmal auch. Aber wie viele Strategien braucht es, um bis dahin zu kommen? Wie viele Träume werden begraben? Und was ist mit denen, die es nicht schaffen? Ich für meinen Teil glaube, dass es Lösungen gibt, und ich glaube an das Bündeln der Kämpfe, um eine kollektive Antwort gegen Diskriminierung und für ein gleichberechtigtes Glück zu geben.

Meriam Mastour ist selbstständige Juristin und Beraterin für Ungleichheiten und Diskriminierung. Ausserdem ist sie Mitbegründerin des feministischen Kollektivs Les Foulards Violets. contact@meriammastour.com

BIBLIOGRAPHIE

Bibliografische Referenzen auf Seite 139

All'intersezione tra sessismo e razzismo: un fenomeno complesso

Le donne musulmane affascinano, ossessionano, stupiscono e «stonano»; spesso ci si esprime al posto loro. Ma chi sono veramente e che cosa vivono nella quotidianità?

Meriam Mastour

Innanzitutto, definirei il gruppo sociale «donne musulmane suscettibili di subire discriminazioni» come segue: tutte le persone che, nello spazio pubblico, sono viste come donne musulmane, a prescindere che lo siano a tutti gli effetti o che vengano percepite come tali.

Rientrano in questa categoria, ad esempio, le donne che indossano elementi distintivi reputati islamici (il velo in tutte le sue declinazioni). Oppure le donne nere non musulmane che portano un turbante o si coprono il capo per ragioni diverse da quelle religiose; ciò nonostante capita che siano trattate come se fossero musulmane. Un'altra caratteristica può essere il nome che suona islamico/arabo, oppure un tratto distintivo percepito come segno di islamicità o di affinità con la cultura araba (il mondo arabo è sovente considerato un blocco musulmano omogeneo, e le persone arabe non musulmane spesso sono automaticamente ritenute musulmane). Infine, ci sono bambini che subiscono discriminazioni o disparità di trattamento da parte dei compagni perché la loro mamma indossa il velo.

Le donne musulmane così definite sono vittime di sessismo e misoginia come le altre donne (molestie di strada, disparità

salariali ecc.) e in più subiscono il «razzismo antimusulmano», l'«ostilità nei confronti dei musulmani» o l'«islamofobia». Al sessismo e al razzismo si aggiungono ulteriori forme di discriminazione: le donne musulmane nere sono esposte anche al razzismo anti-Nero, quelle con disabilità all'abilismo, quelle sovrappeso alla grassofobia, quelle lesbiche o transgender all'omofobia o alla transfobia ecc. È qui che la griglia di lettura intersezionale pensata dalle femministe afro-americane della fine degli anni 1970, poi teorizzata dalla giurista Kimberlé Crenshaw, assume pieno significato (Bachand, 2014) e consente di riflettere sull'intreccio delle varie oppressioni. Permette inoltre di evidenziare i mezzi d'azione e la necessità di convergenza delle lotte. Non è possibile combattere in modo isolato un'unica oppressione: a mio parere questa è una visione superata, è invece importante denunciarle tutte insieme.

Spicca altresì la confusione di determinati organi d'informazione o della classe politica di fronte al fatto che il collettivo femminista «Les Foulards Violets» possa parlare d'islamofobia, ma anche di aborto o di violenza sessuale, oppure che lo sciopero delle donne non si limiti a tematizzare le disparità salariali o le molestie

di strada, bensì aderisca anche alle lotte antirazziste, ecologiche o anticapitaliste. Quanto al legame tra sessismo e islamofobia, si può affermare che è rilevante. L'islamofobia è razzismo di genere: in Belgio e in Francia, oltre il 70 per cento delle vittime di islamofobia sono donne (Collectif pour l'inclusion et contre l'islamophobie en Belgique (CCIB), rapporto d'attività 2020, pag. 5; Collectif contre l'islamophobie en France (CCIF), rapporto 2019, pag. 9), e in Svizzera la situazione non è migliore. Nello spazio pubblico, le donne sono le più riconoscibili tra le persone musulmane e, come spesso capita, sono loro e le minoranze di genere più colpite dalle oppressioni, come d'altronde confermano sia l'aumento degli estremismi religiosi negli Stati Uniti e in Europa, sia l'attacco frontale al diritto delle donne di decidere del proprio corpo (aborto).

L'islamofobia nella vita quotidiana

L'islamofobia si manifesta in numerosi ambiti di vita delle donne musulmane in Svizzera ed è basata su nomi/cognomi dal suono musulmano-arabo o sulle origini, nonché su tutto lo spettro di stereotipi, pregiudizi e reazioni «epidermiche» che queste caratteristiche suscitano, a volte sin dalla prima infanzia. Quello

riportato nel seguito è un episodio che si è verificato in una scuola elementare ginevrina: un'insegnante chiede a una mamma perché la figlia giochi soltanto con le bambine. La mamma risponde di non saperlo, al parco sua figlia gioca anche con i maschi, al che l'insegnante replica che pensava fosse per motivi religiosi. Nel settore della sanità va menzionata la cosiddetta «sindrome mediterranea», uno stereotipo razziale che induce il corpo medico a giudicare esagerati i lamenti di dolore delle persone razzializzate (arabi, Neri ecc.), con conseguenti frequenti errori di diagnosi e trattamento. Un altro contesto d'insicurezza per le donne musulmane è quello della polizia. Una donna che voleva denunciare il marito violento si è ad esempio sentita rispondere «Ma è normale nella vostra cultura». C'è poi il problema della violenza di strada: insulti, sputi, veli strappati (diventati atti quasi naturali, visto come la politica e gli organi d'informazione tendono a legittimare la stigmatizzazione delle persone musulmane) non vengono presi sul serio quando una vittima osa rivolgersi alle forze dell'ordine. La somma di tutte queste esperienze genera diffidenza nei confronti delle istituzioni (scuole, ospedali, amministrazioni, polizia), riduce spesso al silenzio e impone l'adozione di strategie di evitamento.

Passiamo ora alla questione del velo e dell'accesso al lavoro e all'indipendenza finanziaria. In generale in Svizzera, sia nel settore pubblico sia in quello privato, si rinuncia ad assumere una persona con il velo per non creare tensioni interne (considerata l'atmosfera islamofobica generalizzata alimentata dalla politica e dagli organi d'informazione) o per evitare di contrariare la clientela, un approccio adottato anche dagli imprenditori musulmani che temono per il buon andamento dei loro affari. Da notare che alcune grandi aziende, invece, assumono «donne velate» e si espongono pubblicamente in favore dell'inclusione, come Ikea (Yannick Weber, 20 Minuti). Nel Cantone di Ginevra, la legge sulla laicità impedisce di lavorare per lo Stato e avere contatti

con il pubblico se si indossa il velo, anche come addetta alle pulizie. Purtroppo nella prassi questa tendenza si è estesa anche alle posizioni senza contatti con il pubblico.

Le donne musulmane si ritrovano così a dover compiere scelte difficili e pesanti sul piano psicologico. Alcune rinunciano completamente a portare il velo o non iniziano nemmeno (tra coloro che lo desiderano). Altre cambiano settore, seguono una nuova formazione. Alcune mantengono l'uso del velo che però tolgono prima di arrivare al lavoro, con il dilemma se dire al datore di lavoro e ai colleghi che nella vita privata lo indossano e a volte con una sensazione di schizofrenia. Altre ancora cambiano strada durante gli studi per la possibile difficoltà di trovare un posto di stage e consolidare così il proprio curriculum. Alcune abbandonano completamente la speranza di lavorare. Visti gli ostacoli di cui è costellato il cammino femminile verso l'indipendenza finanziaria, è inoltre importante parlare della difficoltà di lasciare un marito violento.

E che dire dell'accesso allo sport, pilastro del benessere? Ci sono federazioni sportive, come quella di pallacanestro, che vietano il velo e numerose piscine e lidi che non ammettono il burkini. Praticare sport, tra cui il nuoto, contribuisce a mantenersi in salute, e vi sono abiti coprenti igienici, omologati e sicuri. Perché allora impedire alle donne musulmane di fare il bagno o dedicarsi a un'attività sportiva? Perché quest'ossessione per il corpo delle musulmane e, più in generale, per il corpo delle donne?

Molto più di uno slogan

«Lâche mon foulard, tu m'étouffes» (letteralmente: molla il mio velo, mi stai soffocando), uno degli slogan del collettivo «Les Foulards Violets» in occasione dello sciopero delle donne del 14 giugno 2019, riassume in modo esemplare il sentimento di molte donne musulmane in Svizzera: difficoltà di trovare un lavoro, riqualificazione professionale, stress,

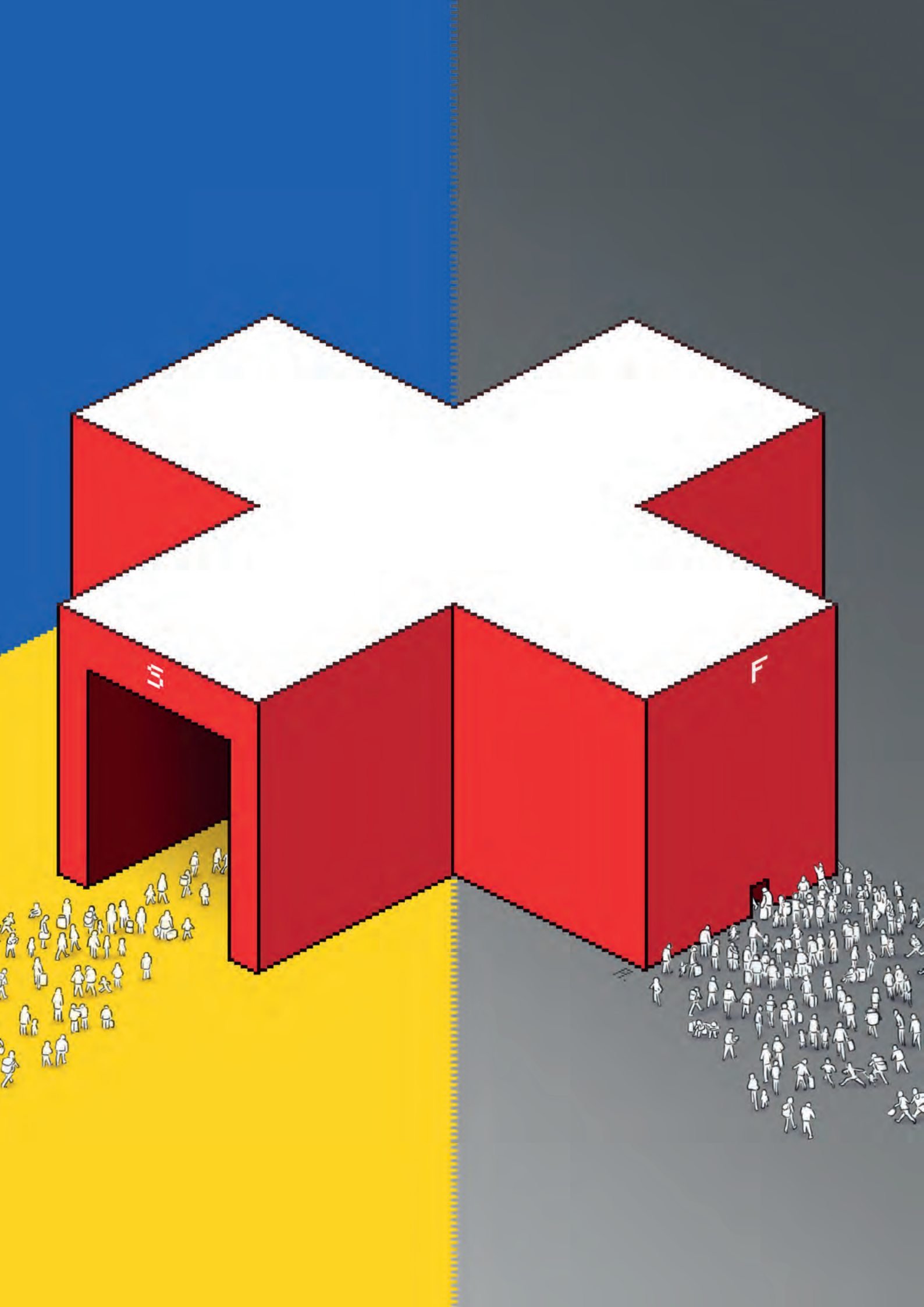
accresciuta prudenza in molti ambiti di vita (persino nel tempo libero), confisca della parola negli organi d'informazione e sul piano politico, relegazione a oggetto, talvolta sottomesse e talvolta pericolose, negazione della loro individualità, percezione come un blocco monolitico incapace di prendere decisioni autonome. Che dire quindi? Certo, sopravvivono, ridono e vivono, studiano e talvolta lavorano. Ma quante strategie devono mettere in atto per arrivare a questo risultato? Quanti sogni devono lasciare nel cassetto? E coloro che non ce la fanno? Da parte mia, penso che le soluzioni esistano e credo nella convergenza delle lotte per trovare una risposta collettiva alle discriminazioni e raggiungere una felicità paritaria.

Meriam Mastour è giurista indipendente, consulente per le questioni di disparità e discriminazione e co-fondatrice del collettivo femminista «Les Foulards Violets», contact@meriammastour.com

BIBLIOGRAFIA

Rémi Bachand, «L'intersectionnalité: dominations, exploitations, résistances et émancipation», *Politique et Sociétés*, volume 33, numero 1, 2014, pag. 3-14, 16 giugno 2014

Yannick Weber, «Ikea au cœur d'un échange d'insultes autour de l'islam», *20 Minutes*, 3 febbraio 2020



Der Schutzbedarf ist entscheidend – nicht Ankunft und Herkunft!

Die grosszügige Regelung zur Aufnahme von Geflüchteten aus der Ukraine in der Schweiz ist so bemerkenswert wie richtig. Sie offenbart aber auch die ungleiche Behandlung von Vertriebenen aus anderen Herkunftsländern, die nicht haltbar ist. Ein Plädoyer für Rechtsgleichheit im Flüchtlingschutz.

Peter Meier

Die russische Invasion der Ukraine löst Ende Februar 2022 die am schnellsten wachsende Fluchtbewegung seit dem Zweiten Weltkrieg aus: Innert nur weniger Wochen treibt Putins brutaler Angriffskrieg Millionen Menschen in die Flucht – innerhalb des Landes, in die Anrainerstaaten und von dort auch weiter in Richtung Schengen-Raum. Überall in Europa bieten zivilgesellschaftliche Organisationen und Freiwillige spontan Hilfe, Versorgung, Wohnraum an, um den Geflüchteten in den ersten Tagen und Wochen Halt und Stabilität zu geben. Auch die europäischen Regierungen handeln – so schnell, so entschlossen, so geeint, wie es angesichts ihrer bisherigen migrationspolitischen Diskrepanzen nicht zu erwarten war: Die Kriegsvertriebenen aus der Ukraine können ihr Aufnahmeland frei wählen, sie erhalten europaweit rasch und unbürokratisch Zugang zu Schutz, erfahren warmherzige Aufnahme und breite Unterstützung. Die uneingeschränkte Solidarität und Hilfsbereitschaft, mit der die EU-Staaten wie die Schweiz auf die humanitäre Katastrophe in der Ukraine reagieren, sind beeindruckend.

Hier wie dort entscheidet sich die Politik rasch für ein aussergewöhnliches rechtliches Instrument zur Aufnahme

der Geflüchteten, zumal diese visumsfrei einreisen und sich 90 Tage frei im Schengen-Raum aufhalten können: In der EU ist es die sogenannte Massenstrom-Richtlinie für die Gewährung vorübergehenden Schutzes, in der Schweiz der Schutzstatus S – beides bis dato nie angewendete theoretische Konstrukte, primär konzipiert als Notfallmechanismen. Sie sollen den Kollaps des Asylsystems verhindern, wenn innert kürzester Zeit eine grosse Zahl Geflüchteter ankommt. EU-Richtlinie wie S-Status sehen für diesen Fall sofort und kollektiv eine vorübergehende Schutzgewährung vor, ohne dass die Betroffenen zuerst das reguläre Asylverfahren durchlaufen müssen. Mit der EU-Richtlinie wie mit dem S-Status wird ein befristetes, aber verlängerbares Aufenthaltsrecht gewährt mit Aussicht auf Verstetigung bei länger anhaltender Kriegsdauer.

Die richtige Reaktion

Die Analogien sind gewollt. Die Schweizer Lösung soll möglichst gleichwertig sein mit jener der EU, ist das erklärte Ziel des Bundesrates. Die Folge: Statt den S-Status so restriktiv umzusetzen, wie er vor bald 25 Jahren im Gesetz angelegt wurde, schöpft der Bundesrat nun seine rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten bereitwillig aus – ungewöhnlich

pragmatisch und bemerkenswert kulant. Den Geflüchteten aus der Ukraine ist umgehend die Einreise auch ohne die sonst notwendigen Identitätsdokumente erlaubt. Sie dürfen bei Privaten wohnen, sofort arbeiten und ihre Kinder einschulen, unbeschränkt reisen. Obwohl Integrationsmassnahmen gesetzlich nicht vorgesehen sind, spricht der Bund später zusätzliche Gelder für Sprachkurse, damit die Kriegsflüchtlinge hierzulande rasch Fuss fassen können.

Dieser grosszügige Umgang mit den Schutzbedürftigen aus der Ukraine ist völlig richtig und zeigt, was möglich ist, wenn der politische Wille vorhanden ist. Die beschlossenen Rechte, die mit dem Status S einhergehen, sind weitherum unbestritten. Selbst das längst widerlegte, sonst aber stets gern bemühte Argument vom angeblichen Pull-Faktor, mit dem auch kleinste Statusverbesserungen für andere Flüchtlingsgruppen üblicherweise politisch abgeschmettert werden, bleibt jetzt in der Schublade. Einhellig herrscht nach Ausbruch des Ukrainekrieges die Meinung: Diese Menschen brauchen Schutz und eine Perspektive in der Schweiz. Breite Unterstützung dafür kommt auch von anderen Flüchtlingsgruppen. Kein Wort des Neides oder der Missgunst ist von ihnen zu hören – nur

die berechtigte Frage: «Warum ist all das für uns nicht möglich?»

Das Potenzial zur Diskriminierung ist schon im ursprünglichen Konzept der vorläufigen Aufnahme angelegt.

Der Elefant im Raum

Das ist denn auch der Elefant im Raum: die Ungleichbehandlung von Geflüchteten unterschiedlicher Herkunft, die mit der Ausgestaltung des Status S offensichtlich wird. Davon betroffen sind vorab Kriegs- und Gewaltvertriebene aus anderen Herkunftsländern als der Ukraine – etwa Syrien, Afghanistan, Jemen, Somalia. Bei ihnen wird der S-Status nicht angewendet, weil sie aufgrund der langen und lebensgefährlichen Fluchtwege gar nicht gleichzeitig in so kurzer Zeit und in so grosser Zahl in der Schweiz ankommen können, wie es dafür nötig wäre. Zudem kommen sie aus komplexen Konfliktsituationen und haben teilweise individuelle Fluchtgründe, die zu prüfen sind. Sie absolvieren daher richtigerweise ein Asylverfahren, die allermeisten werden aber wegen der hohen Anforderungen an die Glaubhaftmachung zielgerichteter Verfolgung nicht als Flüchtlinge anerkannt. Für sie sieht das Gesetz stattdessen die vorläufige Aufnahme mit dem Ausweis F vor. Problematisch ist, was daraus für ihren Aufenthalt in der Schweiz folgt: Trotz gleicher Voraussetzungen und identischem Schutzbedarf wie bei den Kriegsvertriebenen aus der Ukraine werden vorläufig Aufgenommene statusrechtlich ungleich behandelt.

Nehmen wir das Beispiel Syrien: Waren die Menschen, die dort 2015 vor russischen Luftangriffen und Bomben flohen und in der Schweiz Schutz suchten, nicht genauso Opfer von Putins aggressiver Machtpolitik wie jetzt die Ukrainerinnen und Ukrainer? Dennoch haben sie als vorläufig aufgenommene Kriegsvertrie-

bene bis heute nicht die gleichen Rechte wie die Geflüchteten aus der Ukraine. Warum? Wie ist zu rechtfertigen, dass vorläufig aufgenommene Syrerinnen und Syrer drei Jahre warten und strenge Auflagen erfüllen müssen (Sozialhilfeunabhängigkeit, genügend grosse Wohnung, Sprachkenntnisse der nachzuziehenden Person), bis sie nur ein Gesuch um Familiennachzug stellen dürfen? Derweil hier für Ukrainerinnen und Ukrainer mit Status S weder Wartefrist noch finanzielle Bedingungen bestehen. Oder weshalb sollten vorläufig aufgenommene Afghaninnen und Afghanen kein Bedürfnis haben, ihre Verwandten in Europa zu besuchen? Während dies für Geflüchtete aus der Ukraine umgehend als selbstverständlich anerkannt wurde, werden vorläufig Aufgenommenen Reisen in Europa nur dann bewilligt, wenn ihre Verwandten schwer krank oder bereits verstorben sind.

Status S: rückkehr-, aber auch bedürfnisorientiert

Im funktionierenden Rechtsstaat gilt Rechtsgleichheit: Was den einen völlig zurecht gewährt wird, darf den andern nicht verwehrt bleiben. Aber dem ist hier nicht so. Die Rechtsungleichheit von Vertriebenen unterschiedlicher Herkunft ist ein Fakt – und Ausdruck einer strukturellen und institutionellen Diskriminierung von vorläufig Aufgenommenen, die sich gerade an diesem unterschiedlichen Umgang mit der Reisefreiheit der Betroffenen am augenfälligsten zeigt: Noch in der Wintersession 2021 beschloss das Parlament mit Unterstützung des Bundesrates sowohl für den Status F wie für den Status S ein rigoroses Verbot, das selbst Reisen ins benachbarte Ausland grundsätzlich untersagte. Keine drei Monate später aber hob der Bundesrat dieses generelle Reiseverbot einseitig wieder auf, indem er die massgebliche Verordnung kurzerhand um einen Absatz ergänzte, wonach Begünstigte des S-Status aus der Ukraine nun explizit «ohne Reisebewilligung ins Ausland reisen und in die Schweiz zurückkehren» können (Art. 9 Abs. 8 RDV). De facto

ist dies nichts anderes als das politische Eingeständnis des Bundesrats, dass die massive Beschneidung des Grundrechts auf Bewegungsfreiheit zu weit geht – nur gilt das eben offensichtlich nicht für alle Betroffenen gleichermassen.

Die ungerechtfertigte Ungleichbehandlung ist die Konsequenz unterschiedlicher Ansätze, die beim Status S und beim Status F zum Tragen kommen. Der S-Status ist im Gesetz explizit als eigenständiger Schutzstatus konzipiert. Dabei erklärt der Bundesrat eine bestimmte Personengruppe für die Dauer einer schweren Gefährdung – insbesondere während eines Krieges, Bürgerkrieges oder in Situationen allgemeiner Gewalt – zu «Schutzbedürftigen», denen kollektiv Schutz gewährt wird. Der S-Status ist damit zwar grundsätzlich befristet und rückkehrorientiert. Er ist punkto Gestaltung des Aufenthalts der Kriegsvertriebenen aus der Ukraine aber dennoch an deren Bedürfnissen ausgerichtet und gibt ihnen ein sofortiges Aufenthaltsrecht und nach fünf Jahren auch ein Bleiberecht (Aufenthaltsbewilligung B); nach weiteren fünf Jahren können die Kantone dann eine Niederlassungsbewilligung erteilen.

Status F: Dauerprovisorium, das mehr verhindert als ermöglicht

Der F-Status hingegen ist kein Schutzstatus, noch nicht einmal ein selbstständiger aufenthaltsrechtlicher Status. Er ist vielmehr als provisorische bürokratische Übergangsregelung konzipiert: Als Ersatzmassnahme für eine nicht durchführbare Wegweisung nach einem negativen Asylentscheid – der Wegweisungsvollzug wird dann zugunsten der vorläufigen Aufnahme lediglich ausgesetzt. Sinn und Geist sind dabei im Grunde noch dieselben wie bei der ausländerrechtlichen Internierung, der früheren Ersatzmassnahme, auf der die in den 1980er-Jahren geschaffene vorläufige Aufnahme historisch gründet. Denn damals wie heute ist nicht die Schutzbedürftigkeit der Betroffenen ausschlaggebend für den Umgang mit ihnen,

sondern deren nicht vollziehbare Wegweisung, Kriegs- und Gewaltvertriebene mit dem F-Ausweis werden in der Statistik denn auch als abgelehnte Asylsuchende erfasst – was fälschlicherweise oft zur Annahme eines missbräuchlichen Aufenthalts in der Schweiz führt.

Woher Vertriebene auch immer kommen – ihr Leidensdruck und Schutzbedarf sind vergleichbar.

Das Potenzial zur Diskriminierung ist also schon im ursprünglichen Konzept der vorläufigen Aufnahme angelegt, welches das politische Denken wie das gesetzgeberische Handeln fatalerweise bis heute prägt. Die sinnvolle Ausgestaltung des Status S macht das deutlicher denn je: Anders als die Geflüchteten aus der Ukraine sind vorläufig aufgenommene Kriegsvertriebene hierzulande bestenfalls geduldet, ihre Bedürfnisse während des Aufenthalts in der Schweiz jedenfalls nicht prioritär, weshalb ihnen nur eingeschränkte Statusrechte gewährt werden. Anspruch auf eine Aufenthaltsbewilligung haben sie nicht – und damit auch keine sichere Bleibeperspektive. Trotz erfahrungsgemäss längerfristigem Aufenthalt in der Schweiz verbleiben sie so im Dauerprovisorium, wodurch ihre Integration und Teilhabe massgeblich erschwert, Selbständigkeit behindert und Sozialhilfeabhängigkeit begünstigt wird. Der Politik ist das längst bewusst, weshalb sie etwa vorläufig Aufgenommene paradoxerweise trotz unzureichender Statusrechte explizit zu einer Zielgruppe der Integrationsagenda erklärte. Seit 20 Jahren wird am Status F gewerkelt, um dessen gravierende Folgen für alle Beteiligten zu mildern. Der Erfolg: ungenügend. Punktuelle Verbesserungen wechseln sich regelmässig ab mit massiven Verschärfungen – eine Sackgasse.

Die Erfahrungen für den Neuanfang nutzen

Eine Umkehr ist nötig. Als Anstoss dazu können uns jetzt die Erfahrungen und die breite Akzeptanz der progressiven Aufnahme und Unterstützung der Geflüchteten aus der Ukraine dienen. Es geht dabei nicht darum, das ganze Asylsystem infrage zu stellen, wie mitunter behauptet wird. Es geht darum, dem hohen Gut der Rechtsgleichheit als einem Grundpfeiler des Gemeinwesens Achtung zu verschaffen. Die Ungleichbehandlung von Vertriebenen unterschiedlicher Herkunft ist nicht haltbar, lässt sich aber nicht einfach mit weiteren Reformen der vorläufigen Aufnahme beseitigen. Diese ist ein Relikt aus dem letzten Jahrhundert, überholt in Ausrichtung und Ausgestaltung – ein negatives Unikum im europäischen Kontext, wo mit dem subsidiären Schutz stattdessen grundsätzlich dieselben Rechte gewährt werden wie für anerkannte Flüchtlinge. Statt also hierzulande weiter an der komplizierten Differenzierung beim Umfang gewährter Rechte je nach Bewilligung festzuhalten: Warum nach der Harmonisierung beim Status S jetzt nicht auch hier eine Schweizer Lösung schaffen, die möglichst gleichwertig ist mit jener der EU?

Denn woher Vertriebene auch immer kommen – ihr Leidensdruck und Schutzbedarf sind vergleichbar. Einmal in der Schweiz angekommen, brauchen Geflüchtete bei uns nicht nur ein Dach über dem Kopf, sondern gleiche Rechte: rascher, bedingungsloser Familiennachzug; Reisefreiheit in einem Europa offener Binnengrenzen; ausreichende finanzielle Unterstützung; Zugang zu Arbeit und Integrationsmassnahmen. Das muss für alle Geflüchteten gleichermaßen gelten, sobald ihr Schutzbedarf anerkannt ist und solange sie nicht in ihre Heimat zurückkehren können. Dazu braucht es einen Neuanfang: Einen echten Schutzstatus, der die vorläufige Aufnahme ablöst und Rechtsgleichheit schafft.

*Peter Meier ist Leiter Politik und Medien bei der Schweizerischen Flüchtlingshilfe.
Peter.Meier@fluechtlingshilfe.ch*

C'est le besoin de protection qui compte, pas l'origine ou la manière dont on est entré en Suisse

La réglementation généreuse appliquée à l'accueil en Suisse des réfugiés ukrainiens est aussi remarquable que juste. Mais elle révèle aussi l'inégalité de traitement des personnes déplacées originaires d'autres pays, ce qui n'est pas tenable. Plaidoyer pour l'égalité des droits en matière de protection des réfugiés.

Peter Meier

Fin février 2022, l'invasion russe de l'Ukraine déclenche une vague migratoire dont la croissance fulgurante est inégalée depuis la Seconde Guerre mondiale : en l'espace de quelques semaines seulement, la guerre d'agression brutale de Poutine contraint des millions de personnes à fuir, soit à l'intérieur du pays, soit vers les États limitrophes et, de là, parfois plus loin en direction de l'espace Schengen. Partout en Europe, des organisations de la société civile et des bénévoles proposent spontanément de l'aide, des soins, un logement, afin d'offrir un soutien et une stabilité aux personnes en fuite pendant les premiers jours et les premières semaines. Les gouvernements européens agissent également – avec une rapidité, une détermination et une unité inattendues au vu de leurs divergences passées en matière de politique migratoire : les personnes déplacées par la guerre en Ukraine peuvent choisir librement leur pays d'accueil, elles bénéficient d'un accès rapide et non bureaucratique à la protection dans toute l'Europe, elles sont accueillies chaleureusement et bénéficient d'un large soutien. La solidarité et la volonté d'aider sans réserve avec lesquelles les États de l'UE comme la Suisse réagissent

à la catastrophe humanitaire en Ukraine sont impressionnantes.

Ici comme ailleurs, la politique opte rapidement pour un instrument juridique exceptionnel pour l'accueil des fugitifs, d'autant plus que ceux-ci peuvent entrer sans visa et séjourner librement 90 jours dans l'espace Schengen : dans l'UE, il s'agit de la directive sur l'afflux massif de réfugiés pour l'octroi d'une protection temporaire, en Suisse du statut de protection S. Deux constructions théoriques jamais utilisées jusqu'à présent, conçues en premier lieu comme des mécanismes d'urgence, et qui ont pour but d'éviter l'effondrement du système d'asile lorsqu'un grand nombre de personnes en fuite affluent en très peu de temps. Dans un tel cas, tant la directive européenne que le statut S prévoient l'octroi immédiat et collectif d'une protection temporaire, sans que les personnes concernées ne doivent passer par la procédure d'asile ordinaire. Ils octroient un droit de séjour limité dans le temps mais renouvelable, avec la possibilité de le prolonger si la guerre se prolonge dans le temps.

Ce traitement généreux des personnes cherchant l'asile hors d'Ukraine montre que lorsqu'il y a une volonté politique, ce genre d'accueil est possible.

La bonne réaction

Les analogies entre ces réglementations sont voulues. L'objectif déclaré du Conseil fédéral est que la solution suisse équivaut autant que possible à celle de l'UE. Conséquence : au lieu d'appliquer le statut S de manière aussi restrictive qu'il avait été inscrit dans la loi il y a presque un quart de siècle, le Conseil fédéral exploite de bonne grâce la marge de manœuvre juridique qu'il offre de manière aussi inhabituellement pragmatique que remarquablement accommodante. Ainsi, les personnes ayant fui l'Ukraine sont immédiatement autorisées à entrer sur le territoire, même sans les documents d'identité normalement requis. Elles peuvent vivre chez des particuliers, travailler et scolariser leurs enfants tout de suite et voyager sans restriction. Et bien que la loi ne prévoit pas de mesures

d'intégration, la Confédération alloue par la suite des fonds supplémentaires pour des cours de langue, afin que les réfugiés puissent rapidement prendre pied dans notre pays.

Ce traitement généreux des personnes cherchant l'asile hors d'Ukraine constitue la bonne réaction face à cette situation, et montre que lorsqu'il y a une volonté politique, ce genre d'accueil est possible. Les droits accordés dans le cadre du statut S font l'objet d'un large consensus. Même l'argument du prétendu appel d'air, réfuté depuis belle lurette mais qui revient sans cesse sur le tapis, n'a cette fois-ci pas été invoqué, alors qu'il bloque habituellement toute tentative, aussi minime soit-elle, d'améliorer le statut des autres catégories de requérants. Lorsqu'éclate la guerre en Ukraine, l'opinion est unanime : ces gens ont besoin de protection et de perspectives en Suisse. Les réfugiés d'autres origines se joignent également en nombre à ce vaste élan de solidarité, sans manifester ni jalousie ni envie, mais seulement en posant une question légitime : « Pourquoi n'avons-nous pas accès à tout cela ? »

Une inégalité criante

Cette question traduit un problème qui saute aux yeux : l'inégalité de traitement entre les réfugiés d'origines différentes, qui devient particulièrement criante avec les conditions prévues par le statut S. Elle touche principalement les personnes fuyant la guerre et la violence ayant pour cadre d'autres pays, comme la Syrie, l'Afghanistan, le Yémen ou la Somalie. Celles-ci ne bénéficient pas du statut S, car à cause du trajet long et dangereux qu'elles doivent parcourir pour parvenir en Suisse, elles ne peuvent arriver simultanément en très grand nombre et en très peu de temps, ce qui les empêche de remplir les critères constitutifs de ce statut. De plus, elles fuient des contextes de conflit complexes et sont aussi parfois mues par des motifs d'émigration personnels, qui doivent faire l'objet d'un examen. C'est donc à juste titre qu'elles doivent passer par une procé-

dure d'asile, mais du fait des exigences requises pour établir la vraisemblance d'une persécution ciblée, la grande majorité d'entre elles se voient refuser le statut de réfugié. En lieu et place, elles obtiennent l'admission provisoire prévue dans la loi, assortie d'un permis F. Le problème réside dans les conséquences de ce statut sur leur séjour en Suisse : malgré des conditions et un besoin de protection identiques à celui des réfugiés ukrainiens, les personnes admises à titre provisoire ne sont pas traitées de la même manière en termes de statut.

Le potentiel de discrimination est [...] présent d'entrée de jeu dans la notion d'admission provisoire.

Prenons l'exemple de la Syrie : ceux qui ont fui les bombardements et attaques aériennes russes en 2015 et demandé l'asile en Suisse n'étaient-ils pas tout autant victimes de la politique d'agression de Poutine ? Pourtant, en tant que déplacés de guerre bénéficiant de l'admission provisoire, ils n'ont à ce jour toujours pas les mêmes droits que ceux qui ont fui l'Ukraine. Pourquoi ? Comment justifier que les Syriens admis à titre provisoire doivent attendre trois ans et satisfaire des conditions strictes (ne pas dépendre de l'aide sociale, disposer d'un logement suffisamment grand, prouver que leur conjoint a déjà des connaissances de la langue nationale pratiquée) avant de pouvoir ne serait-ce que déposer une demande de regroupement familial – alors que les Ukrainiens bénéficiant du statut S ne sont soumis à aucun délai et ne doivent fournir aucune garantie financière ? À quel titre les Afghans admis à titre provisoire ne peuvent-ils pas rendre visite à leur guise à leur famille en Europe, et ne sont autorisés à voyager que si leurs proches sont gravement malades ou déjà décédés, alors qu'un tel droit a été immédiatement reconnu comme élémentaire pour les personnes ayant fui l'Ukraine ?

Le statut S, axé sur le retour mais aussi sur les besoins

Dans un État de droit fonctionnel, l'égalité de droit prévaut : ce qui est légalement accordé aux uns ne saurait être refusé aux autres. En l'occurrence, nous sommes loin du compte. L'inégalité de droit entre les personnes déplacées d'origines différentes est non seulement un fait, mais aussi l'expression d'une discrimination structurelle et institutionnelle des personnes admises à titre provisoire, qui se manifeste de manière flagrante dans le traitement qui leur est imposé en termes de liberté de mouvement. En effet, pas plus tard que lors de la session d'hiver 2021, le Parlement a décidé, avec l'appui du Conseil fédéral, d'interdire rigoureusement tout déplacement à l'étranger aux bénéficiaires du statut F et du statut S, y compris dans les pays limitrophes. Moins de trois mois plus tard, le Conseil fédéral a cependant levé unilatéralement cette interdiction générale de voyager, en ajoutant sans autre forme de procès un alinéa à l'ordonnance sur l'établissement de documents de voyage pour étrangers (ODV), qui dispose désormais expressément que les bénéficiaires du statut S en provenance d'Ukraine peuvent « se rendre à l'étranger et revenir en Suisse sans autorisation de voyage » (art. 9, al. 8, ODV). De facto, ce rétropédalage ne constitue rien d'autre que l'aveu politique du Conseil fédéral que la restriction généralisée du droit fondamental à la liberté de mouvement va trop loin – un revirement qui toutefois ne se concrétise pas de la même manière pour tout le monde.

Injustifiée, cette inégalité de traitement découle des approches différentes qui entrent en ligne de compte pour le statut S et le statut F. La loi conçoit explicitement le premier comme un instrument de protection à part entière. Le cas échéant, le Conseil fédéral octroie à un groupe donné le statut de « personnes à protéger » aussi longtemps qu'elles sont exposées à un danger général grave, notamment pendant une guerre, une guerre civile ou lors de situations

de violence généralisée, et lui accorde une protection collective. Par définition, le statut S est donc en principe limité dans le temps et axé sur le retour des personnes qui en bénéficient. Toutefois, s'agissant du séjour des réfugiés ukrainiens, il s'oriente également sur les besoins de ces derniers en leur accordant un droit de séjour immédiat et, après cinq ans, le droit de demeurer en Suisse (permis de séjour B) : en outre, après cinq ans supplémentaires, les cantons ont la possibilité de leur délivrer un permis d'établissement.

Statut F : du provisoire qui dure – et qui génère davantage d'obstacles que de solutions

Le statut F, pour sa part, ne constitue pas un statut de protection, ni même un statut de séjour à part entière. Il est plutôt conçu comme une réglementation de transition provisoire et administrative, et constitue une mesure de substitution pour les renvois prononcés à la suite d'une décision d'asile négative mais ne pouvant être exécutés, auquel cas ladite exécution est simplement suspendue au profit de l'admission provisoire. Le sens et l'esprit de cette mesure sont fondamentalement les mêmes que ceux qui fondaient l'internement en droit des étrangers, c'est-à-dire l'ancienne mesure de substitution sur laquelle se fonde historiquement l'admission provisoire créée dans les années 1980. En effet, comme par le passé, ce n'est pas le besoin de protection des personnes concernées qui détermine les règles auxquelles elles sont soumises, mais le fait que leur renvoi soit inexécutable. Du reste, les personnes fuyant la guerre et la violence et qui bénéficient d'un permis F apparaissent dans les statistiques comme requérants d'asile déboutés – ce qui mène souvent l'opinion publique à considérer – à tort – qu'elles séjournent en Suisse de façon abusive.

Le potentiel de discrimination est donc présent d'entrée de jeu dans la notion d'admission provisoire, ce qui a fatalement marqué la pensée politique et

Quelle que soit l'origine des personnes déplacées, leur souffrance et leur besoin de protection sont comparables.

l'action législative jusqu'à nos jours. La conception judicieuse du statut S le souligne plus nettement que jamais : contrairement aux réfugiés ukrainiens, les déplacés de guerre admis à titre provisoire sont au mieux tolérés, et leurs besoins durant leur séjour en Suisse étant relégués au second plan, ils n'obtiennent que des droits limités dans le cadre de leur statut. L'autorisation de séjour leur reste hors de portée, ce qui élimine toute perspective ferme d'établissement à long terme. Bien que l'expérience montre qu'ils demeurent généralement longtemps en Suisse, ils restent ainsi dans une situation provisoire qui s'installe dans la durée, ce qui complique considérablement leur intégration et leur participation, les empêche d'être autonomes et favorise leur dépendance à l'aide sociale. Un problème dont le politique a bien conscience, puisque paradoxalement, il a expressément fait des personnes admises à titre provisoire l'un des groupes cibles de sa politique d'intégration, malgré le fait qu'en vertu de leur statut, elles ne devraient pas pouvoir en bénéficier pleinement. Cela fait maintenant vingt ans que l'on s'échine à atténuer les graves conséquences du statut F pour toutes les parties concernées, avec un succès pour le moins mitigé. À des améliorations ponctuelles succèdent régulièrement des durcissements massifs, ce qui ruine toute perspective de sortie de l'impasse.

Tirer les leçons qui s'imposent pour redémarrer sur de bonnes bases

Un changement de paradigme s'impose. Il est temps de tirer les leçons de cette expérience et de bâtir sur l'impulsion donnée par l'accueil et le soutien progressistes des réfugiés ukrainiens.

La question n'est pas, comme on le prétend parfois, de remettre en question l'ensemble du système de l'asile. Il s'agit plutôt de reconnaître l'importance de l'égalité des droits en tant que pilier du bien commun. Néanmoins, si l'inégalité de traitement entre les réfugiés d'origines différentes est intenable, on ne peut pas simplement l'éliminer en réformant l'admission provisoire. Celle-ci est une relique du siècle dernier, dépassée dans son orientation et sa conception, une singularité malheureuse dans le contexte européen, où la protection subsidiaire garantit en principe les mêmes droits aux personnes admises à titre provisoire qu'à celles ayant été reconnues comme réfugiés. Dès lors, en s'inspirant de l'harmonisation effectuée dans le statut S, pourquoi ne pas créer aussi en Suisse une solution autant que possible équivalente à celle de l'UE, plutôt que de continuer à maintenir un distinguo complexe, dépendant du type de permis de séjour, dans l'étendue des droits accordés ?

En effet, quelle que soit l'origine des personnes déplacées, leur souffrance et leur besoin de protection sont comparables. Une fois arrivées en Suisse, elles ont besoin non seulement d'un toit, mais aussi de droits égaux : regroupement familial rapide et inconditionnel, liberté de voyager dans une Europe où règne la libre circulation, soutien financier suffisant et accès au travail et aux mesures d'intégration. Ces dispositions doivent s'appliquer indifféremment à tous les réfugiés, dès que leur besoin de protection est reconnu et tant qu'ils ne peuvent pas retourner dans leur pays. Mais pour cela, il faut un changement de paradigme : un véritable statut de protection qui remplace l'admission provisoire et concrétise ainsi l'égalité de droit.

Peter Meier est responsable de l'État-major Politique et médias à l'Organisation suisse d'aide aux réfugiés.

Peter.Meier@fluechtlingshilfe.ch

Il fattore determinante è il bisogno di protezione, non le circostanze del loro arrivo e l'origine!

La generosa regolamentazione dell'accoglienza in Svizzera dei rifugiati provenienti dall'Ucraina, pur encomiabile e giusta, rivela anche un'insostenibile disparità di trattamento rispetto ai profughi di altri Paesi. Un appello per l'uguaglianza dei diritti nella protezione dei rifugiati.

Peter Meier

Alla fine di febbraio del 2022 l'invasione russa dell'Ucraina provoca in pochissimo tempo l'esodo di profughi più imponente dalla Seconda guerra mondiale: nel giro di poche settimane l'attacco brutale di Putin spinge milioni di persone alla fuga in altre zone del territorio, nei Paesi confinanti e da questi verso lo spazio Schengen. In ogni parte d'Europa organizzazioni della società civile e associazioni di volontari offrono spontaneamente ai profughi vitto e alloggio, dando loro assistenza e un minimo di stabilità nei primi giorni e nelle prime settimane. Anche i governi europei intervengono in modo rapido, risoluto e compatto, diversamente da quanto ci si potesse aspettare viste le precedenti divergenze in materia di politica migratoria. I profughi di guerra in fuga dall'Ucraina possono scegliere liberamente il Paese di accoglienza. In tutta Europa ricevono protezione immediata e senza complicazioni burocratiche, ampio sostegno e vengono accolti calorosamente. La solidarietà e la volontà di aiutare illimitate che stanno dimostrando i Paesi europei di fronte a questa catastrofe umanitaria sono impressionanti.

Da noi, come nell'Unione europea, la politica decide rapidamente di istituire uno strumento giuridico straordinario

per accogliere i profughi, che possono entrare senza visto e muoversi liberamente nello spazio Schengen per 90 giorni. Nell'Unione europea viene applicata la direttiva sulle norme minime per la concessione della protezione temporanea in caso di afflusso massiccio di sfollati, in Svizzera lo statuto di protezione S. Entrambi sono costrutti teorici mai utilizzati sinora, concepiti in primo luogo come meccanismi di emergenza. Il loro obiettivo è di evitare il collasso del sistema di asilo in caso di un imponente afflusso di profughi in poco tempo. Sia la direttiva europea che lo statuto di protezione S prevedono in questo caso una protezione temporanea, immediata e collettiva, evitando ai diretti interessati di dover avviare la normale trafila della procedura di asilo. Entrambi questi strumenti giuridici concedono un diritto di soggiorno limitato nel tempo ma prorogabile, con la prospettiva di poter restare nel caso in cui la guerra durasse più a lungo.

La reazione giusta

Le analogie sono volute. L'obiettivo dichiarato del Consiglio federale è che la soluzione svizzera sia il più possibile equivalente a quella dell'UE. Ne consegue che, invece di applicare in modo restrittivo lo statuto di protezione S

così come era stato sancito 25 anni fa nella legge, il Consiglio federale sta ora attingendo a tutte le opzioni legali di cui dispone, e lo sta facendo in modo insolitamente pragmatico e straordinariamente accomodante. Ai rifugiati dell'Ucraina viene immediatamente concesso di entrare in Svizzera anche senza i documenti d'identità in genere necessari, vivere a casa di privati, cercare subito un lavoro, mandare i figli a scuola e viaggiare senza restrizioni. Nonostante la legge non preveda misure di integrazione, la Confederazione stanzi ulteriori fondi per i corsi di lingua, in modo che i profughi di guerra possano stabilirsi in tempi rapidi nel nostro Paese.

Questo trattamento generoso delle persone bisognose di protezione provenienti dall'Ucraina è assolutamente giusto e dimostra che cosa si può fare quando c'è la volontà politica. I diritti conseguenti all'istituzione dello statuto di protezione S sono pressoché incontestati. Non è stato neppure rispolverato l'argomento del presunto «fattore di attrazione», a lungo smentito ma sempre popolare, con il quale vengono subito liquidati politicamente anche i più piccoli miglioramenti di statuto per altri gruppi di rifugiati. Dopo lo scoppio della guerra

in Ucraina, tutti concordano che questi profughi abbiano bisogno di protezione e di una prospettiva di vita in Svizzera. Anche altri gruppi di rifugiati condividono ampiamente questa posizione. Nessuna parola di invidia o di risentimento, solo la legittima domanda: «Perché tutto questo per noi non è possibile?».

L'elefante nella stanza

Eccolo qui, l'elefante nella stanza: la disparità di trattamento dei rifugiati di origini diverse, fatto che diventa ancora più evidente con l'istituzione dello statuto di protezione S. Questa disuguaglianza riguarda soprattutto le persone fuggite a causa di guerre e violenza da Paesi diversi dall'Ucraina come la Siria, l'Afghanistan, lo Yemen e la Somalia. A queste persone lo statuto S non si applica, perché le vie di fuga per la Svizzera sono lunghe e pericolose e quindi non possono arrivare in tempi così brevi e in numero così massiccio, come richiesto da questo statuto speciale. Inoltre, questi profughi arrivano da situazioni di conflitto complesse e hanno anche motivazioni di fuga individuali, che vanno esaminate. Per questo motivo vengono giustamente sottoposti a una procedura di asilo. Tuttavia, nella stragrande maggioranza dei casi, lo statuto di rifugiato non viene loro riconosciuto in quanto non soddisfanno i severi requisiti definiti per la plausibilità di una persecuzione mirata. Per loro la legge prevede soltanto il permesso F, cioè l'ammissione provvisoria. Il problema è ciò che questa situazione comporta per il loro soggiorno in Svizzera: nonostante siano nelle stesse condizioni e abbiano lo stesso bisogno di protezione dei profughi di guerra in fuga dall'Ucraina, le persone ammesse provvisoriamente sono oggetto di una disparità di trattamento per quanto riguarda i diritti previsti dal loro statuto.

Prendiamo l'esempio della Siria: i siriani che nel 2015 sono fuggiti dai raid aerei e dalle bombe russe per cercare rifugio in Svizzera non erano anche loro vittime dell'aggressiva politica egemonica di Putin, proprio come sta succedendo

ora con la popolazione ucraina? Tuttavia, come rifugiati di guerra ammessi provvisoriamente, non hanno gli stessi diritti dei profughi ucraini. Perché? Come si giustifica che i cittadini siriani ammessi provvisoriamente debbano aspettare tre anni e soddisfare requisiti molto severi (indipendenza dall'aiuto sociale, abitazione di dimensioni adeguate, conoscenze linguistiche) per richiedere il ricongiungimento familiare, mentre per i cittadini ucraini con lo statuto S, invece, non sono previsti né termini di attesa né condizioni finanziarie da ottemperare? Perché gli afgani ammessi provvisoriamente non dovrebbero poter rendere visita ai loro parenti in Europa? Mentre per i rifugiati ucraini questo bisogno è stato immediatamente riconosciuto, alle persone ammesse provvisoriamente è concesso di viaggiare in Europa soltanto se un loro parente è gravemente malato o già defunto.

Il potenziale di discriminazione è quindi insito nel concetto originale di ammissione provvisoria.

Statuto S: orientato al ritorno, ma anche al bisogno

In uno Stato di diritto funzionante vige l'uguaglianza dei diritti: ciò che giustamente viene concesso agli uni non deve essere negato agli altri. Nel caso presente non è così. Le disuguaglianze giuridiche tra profughi di diversa provenienza sono un dato di fatto ed espressione di una discriminazione strutturale e istituzionale dei rifugiati ammessi provvisoriamente che si palesa soprattutto nel diverso modo di trattare la loro libertà di movimento. Nella sessione invernale del 2021 il Parlamento, con il sostegno del Consiglio federale, aveva deciso un divieto rigoroso sia per lo statuto F che per lo statuto S che, di norma, non permette neppure viaggi nei Paesi limitrofi. Trascorsi neanche tre mesi da questa decisione, il Consiglio federale ha abrogato unilateralmente questo divieto generale di viaggiare, inserendo nella

pertinente ordinanza un capoverso in base al quale i rifugiati ucraini in possesso dello statuto S possono esplicitamente «recarsi all'estero e tornare in Svizzera senza autorizzazione di viaggio» (art. 9 cpv. 8 ODV). Di fatto, non è altro che l'ammissione politica del Consiglio federale che la massiccia limitazione del diritto fondamentale alla libertà di movimento va troppo oltre, ma questo ovviamente non riguarda tutti allo stesso modo.

L'ingiustificata disparità di trattamento è la conseguenza di approcci diversi nel considerare gli statuti F e S. Nella legge lo statuto S è concepito come uno statuto di protezione a sé stante, con il quale il Consiglio federale dichiara «bisognosa di protezione» una certa categoria di persone, alla quale va concessa una protezione collettiva per tutta la durata di una grave minaccia, in particolare in caso di conflitto, guerra civile o violenza generale. Lo statuto S è pertanto limitato nel tempo e finalizzato al ritorno in patria. Tuttavia, dal punto di vista della modalità di soggiorno dei profughi di guerra ucraini, questo strumento è orientato alle loro esigenze, consentendo loro un diritto di soggiorno immediato e dopo cinque anni anche un diritto a rimanere (permesso di dimora B); dopo ulteriori cinque anni i Cantoni possono concedere un permesso di domicilio.

Statuto F: una provvisorietà permanente che chiude più porte di quante non ne apra

Lo statuto F, invece, non è uno statuto di protezione e nemmeno concede un diritto di soggiorno. È concepito piuttosto come strumento burocratico transitorio, come misura sostitutiva di un'espulsione non eseguibile dopo una decisione negativa in materia di asilo. L'esecuzione dell'espulsione viene soltanto sospesa a favore di un'ammissione provvisoria. Lo spirito di questo provvedimento è in sostanza lo stesso dell'internamento ai sensi della legge sugli stranieri, la precedente misura sostitutiva su cui si basa storicamente l'ammissione provvisoria istituita negli anni 1980. Oggi come allora non è tanto

la necessità di proteggere le persone a essere determinante, quanto l'ineseguitabilità della loro espulsione. I profughi in fuga dalla guerra o dalla violenza con un permesso F figurano infatti nelle statistiche come richiedenti l'asilo la cui domanda è stata respinta, il che porta spesso a pensare, sbagliando, che il loro soggiorno in Svizzera sia abusivo.

Anche se i profughi provengono da luoghi diversi, le loro sofferenze e il loro bisogno di protezione sono simili.

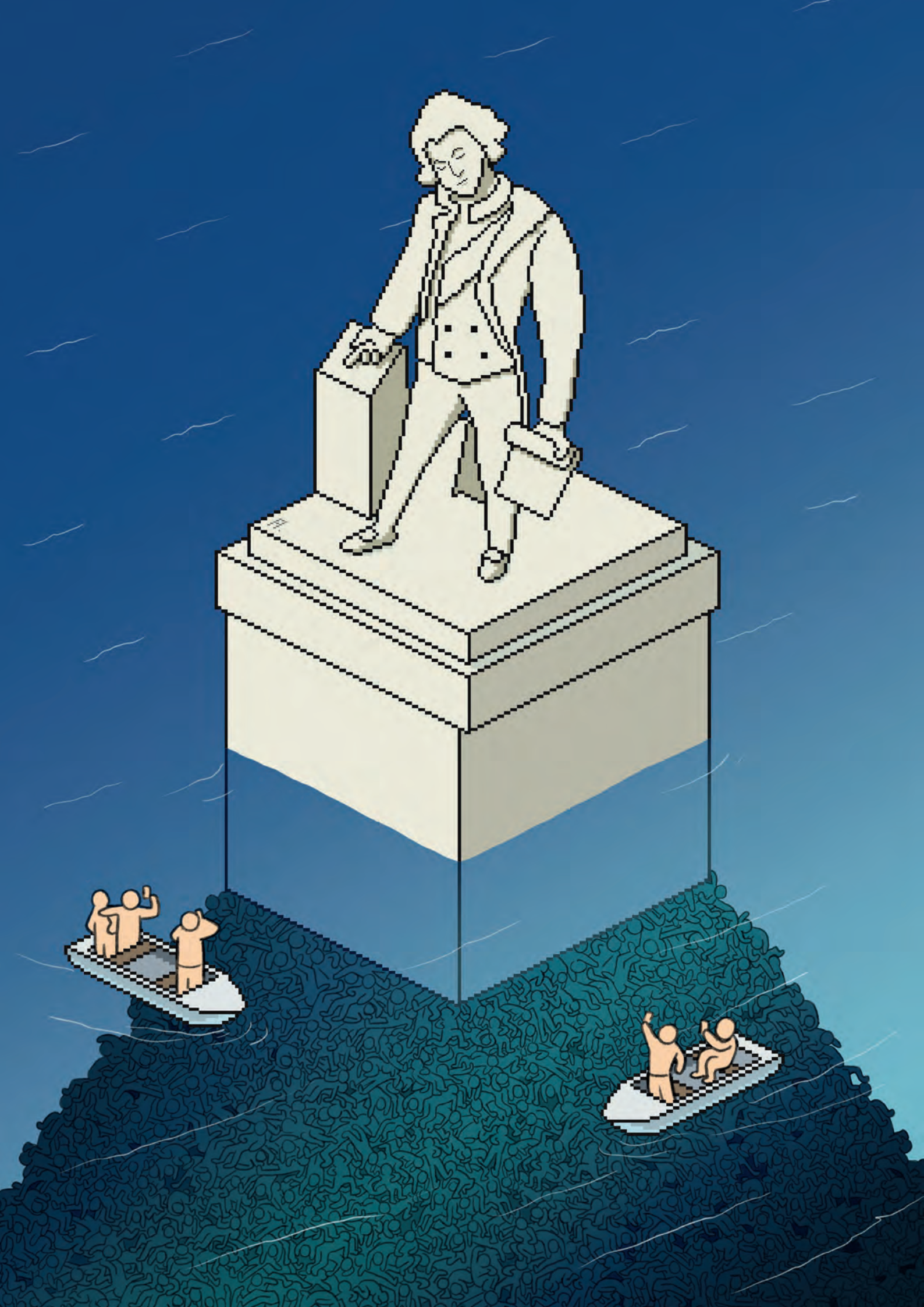
Il potenziale di discriminazione è quindi insito nel concetto originale di ammissione provvisoria che, fatalmente, condiziona ancora oggi il pensiero politico e l'azione del legislatore. La ragionevole definizione dello statuto S rende questa situazione più chiara che mai: in Svizzera, a differenza dei rifugiati ucraini, i profughi di guerra ammessi provvisoriamente sono tutt'al più tollerati e le loro esigenze non sono comunque mai prioritarie, ragione per cui i diritti derivanti dal loro statuto sono limitati. Non hanno quindi diritto a un permesso di dimora e neppure la certezza di poter restare. Nonostante il loro lungo soggiorno sul suolo svizzero, la loro situazione di provvisorietà permanente rende molto più complicata la loro integrazione e partecipazione alla vita sociale, ostacolando la loro autonomia e rendendoli più dipendenti dall'aiuto sociale. La classe politica ne è consapevole da molto tempo ed è per questo che, paradossalmente, ha dichiarato in modo esplicito che le persone ammesse provvisoriamente, nonostante l'insufficienza dei loro diritti, sono un gruppo target dell'Agenda Integrazione Svizzera (AIS). Negli ultimi 20 anni lo statuto F è stato rimaneggiato più volte per mitigare le pesanti conseguenze sui diretti interessati, ma con scarsi risultati. A miglioramenti puntuali sono regolarmente seguiti pesanti inasprimenti, finendo sempre in un vicolo cieco.

Mettere a frutto le esperienze acquisite per un nuovo inizio

Serve un'inversione di tendenza, e per ottenerla si può partire dalle esperienze acquisite e dall'ampia accettazione della progressiva accoglienza dei profughi dell'Ucraina e dal sostegno loro fornito. Non si tratta di rimettere in discussione in toto il sistema di asilo, come qualcuno ogni tanto sentenzia, bensì di far rispettare quel bene supremo che è l'uguaglianza dei diritti come pietra miliare della collettività. La disparità di trattamento tra profughi di diversa provenienza è insostenibile, ma non la si può eliminare limitandosi a riformare per l'ennesima volta lo statuto dell'ammissione provvisoria. Questa è una reliquia del secolo scorso, superata nell'orientamento e nella forma, un unicum negativo nel panorama europeo, dove la protezione sussidiaria garantisce gli stessi diritti dei rifugiati riconosciuti. Invece di portare avanti la complicata differenziazione della portata dei diritti a seconda del permesso, perché, dopo l'armonizzazione dello statuto S, non creare una soluzione svizzera che si avvicini il più possibile a quella adottata nell'UE?

Anche se i profughi provengono da luoghi diversi, le loro sofferenze e il loro bisogno di protezione sono simili. Una volta giunti in Svizzera, non hanno bisogno solo di un tetto sopra la testa, ma anche degli stessi diritti: ricongiungimento rapido e incondizionato, libertà di viaggiare senza limiti all'interno dei confini europei; aiuti finanziari adeguati, accesso al mercato del lavoro e misure di integrazione. Questo deve valere per tutti i rifugiati allo stesso modo, non appena il loro bisogno di protezione viene riconosciuto e finché non possono tornare in patria. A tale scopo serve un nuovo inizio, un vero statuto di protezione che sostituisca l'ammissione provvisoria e garantisca l'uguaglianza dei diritti.

*Peter Meier è responsabile della politica e dei media all'Organizzazione svizzera di aiuto ai rifugiati (OSAR).
Peter.Meier@fluechtlingshilfe.ch*



Capire e combattere il razzismo strutturale, una sfida epocale

Il razzismo strutturale non è finito con il razzismo biologico, ma sopravvive in concetti essenzializzati e naturalizzati come etnia, cultura o religione, veicolato da locuzioni linguistiche o comportamenti spesso inconsci. Per combatterlo, è necessario abbandonare la logica individuale della lotta al razzismo per agire a livello istituzionale e collettivo e rendere visibile la «razza» come categoria politica, dando voce agli appartenenti alle minoranze razzializzate.

Matteo Gianni

«Sono autorizzato e legittimato, io uomo bianco, professore universitario (e dunque privilegiato), di età matura (quindi benestante), a scrivere sul razzismo strutturale? La mia condizione è il risultato di un'intersezione di privilegi, mentre quella delle persone razzializzate di cui dovrei scrivere è generalmente un groviglio di svantaggi ed esclusioni. Come, quindi, scrivere su di loro o a loro nome, quando possono farlo benissimo da soli e oltretutto con cognizione di causa?». Ecco le domande che mi sono immediatamente posto dopo aver ricevuto da Tangram la proposta di contribuire a questo numero. Dopo lunga riflessione, ho accettato, anche se nel mio intimo non sono tuttora convinto di avere preso la decisione giusta. Infatti, mi chiedo se, appropriandomi della parola delle persone razzializzate, non contribuisca io stesso a riprodurre un sistema di dominazione e a rendere legittimo un privilegio illegittimo, cioè quello di avere un potere culturale, di avere una voce pubblica autorizzata, che certo credo sia compatibile con le mie conoscenze politiche e accademiche, ma che è anche, al di là del mio caso, un privilegio frutto di una lunga storia di esclusioni.

Immagino già cosa potrebbero pensare molti lettori delle mie perplessità. Credo

che parecchi riterranno che la mia preoccupazione sia inutile o allora la manifestazione lampante del politicamente corretto dominante nelle università o nel pensiero progressista. Ritengo che si sbagliano. Porsi una tale domanda non è corretto solo politicamente (nel senso di evitare ingiustizie politiche, come ad esempio quella di parlare a nome di altri e occultare la loro voce), ma lo è soprattutto intellettualmente ed eticamente. In effetti, non porsela – per ragioni legate a competenze, visibilità, meriti, statuti o altro – può essere visto precisamente come un'indicazione della persistenza del fenomeno discusso in quest'articolo: il razzismo strutturale.

Cosa è il razzismo strutturale?

Il concetto di razzismo strutturale si basa sull'idea che le discriminazioni razziali siano il prodotto di meccanismi strutturali che perpetuano rapporti di potere su base razziale, i quali decretano esclusioni e privilegi. In sostanza, il razzismo strutturale indica che determinati gruppi subiscono esclusioni, subordinazioni e svantaggi radicati nella società e cristallizzati nel corso della storia moderna, fortemente strutturata dalla logica coloniale. Come hanno dimostrato vari ricercatori, anche Stati – come la Svizzera – che non hanno intrapreso conquiste

coloniali non sono immuni dall'ideologia coloniale e razziale, visto che ha segnato pratiche economiche, sociali e politiche le cui dinamiche ed effetti hanno avuto un impatto globale (Purtschert et al. 2013).

Benché l'idea biologica di razza sia ormai considerata infondata, e quindi le manifestazioni di razzismo siano sempre più stigmatizzate nello spazio pubblico, o la razza sia rappresentata come un tabù, reminiscenza di altri luoghi e altri tempi (Michel, 2020), il razzismo continua ad agire nelle società contemporanee. Più precisamente, il debellamento del razzismo biologico non implica la fine della razzializzazione, quindi del processo attraverso il quale il gruppo dominante attribuisce caratteristiche disumanizzanti e inferiorizzanti a un gruppo o dei gruppi dominati, attraverso forme di denigrazione, oppressione, violenza diretta o istituzionale, che producono una condizione di svantaggio ed esclusione materiale e simbolica (Young, 1990). Nozioni essenzializzate e naturalizzate di etnia, cultura, identità, religione, origine o status migratorio hanno sostituito la razza nei discorsi e nelle pratiche razzializzanti. Pregiudizi razziali radicati in forme linguistiche, simboli, comportamenti e pratiche sociali considerati «normali» producono effetti discrimina-

tori, violenze, ferite psicologiche e svantaggi senza essere necessariamente percepite dai membri della maggioranza culturale come problematiche o ingiuste. La persistenza e le manifestazioni del razzismo sono quindi un processo spesso inconscio per gli individui della maggioranza culturale.

Post-razzismo e razzismo strutturale

Per capire la logica del razzismo strutturale nelle società liberali e democratiche occorre considerare quello che, in ambito anglo-sassone, è denominato il paradigma post-razziale (postracialism) (Taylor, 2014). Si tratta di un discorso istituzionale e sociale che sancisce il superamento del razzismo legato al colonialismo e alla segregazione. Nella misura in cui il razzismo è stato debellato da politiche anti-razziste e anti-discriminatorie, quando si manifesta non è per ragioni istituzionali, culturali o sistemiche, ma a causa di comportamenti individuali «devianti». In quest'ottica, l'uguaglianza razziale è ora un fatto acquisito e sancito per legge sulla spinta di politiche d'uguaglianza cieche al colore della pelle (color-blind) che avrebbero scardinato i privilegi razziali.

Questa posizione non riconosce gli effetti dell'esistenza di un razzismo strutturale o di un passato – sempre presente – di subordinazione razziale. In sostanza, per i teorici critici della razza produce esattamente l'effetto opposto a quello auspicato: in nome di un'uguaglianza formale e legale, ricrea delle ingiustizie razziali, anche se fondate su un razzismo senza razza (Michel, 2020), visto che la logica della cecità al colore si pone in opposizione alla mobilitazione di categorie razziali. Come nel pensiero magico, la cecità alle differenze etniche o razziali è considerata il mezzo per produrre l'uguaglianza fra i membri della maggioranza e delle minoranze. Ora, se fosse davvero così, lo si saprebbe da tempo. Per vari specialisti della questione, la struttura razziale rimane presente, ma attraverso pratiche e discorsi più impliciti e senza fare sempre

riferimento a categorie razziali esplicite. Quindi, non «vedere» la razza e le discriminazioni ad essa legate aiuta poco a decostruire le strutture razziste o a migliorare concretamente le condizioni in cui vivono ogni giorno le persone razzializzate. Per cercare di smantellare strutture inique e discriminatorie, è necessario rendere visibile la razza, soprattutto come categoria politica. Considerare la razza come una questione politica, e non solo etica, storica, biologica o altro, permette di cercare di capire quali sono gli effetti che produce in un dato contesto – ad esempio chi trae benefici dall'idea di razza, chi subisce svantaggi (nel campo del lavoro, della medicina, della salute ecc.) a causa dei pregiudizi razziali, e chi ottiene potere e privilegi. Occultare la razzializzazione è un modo per rafforzare il razzismo strutturale.

Combattere il razzismo strutturale

A un problema strutturale occorre apportare soluzioni complesse e multi-dimensionali. Non ci sono ricette magiche. Mi sembra però importante delineare due piste che – oltre al rafforzamento di politiche di antidiscriminazione e lotta contro discorsi razzisti nello spazio pubblico – possono contribuire a perseguire questo obiettivo in modo collaborativo.

La prima consiste nel prendere politicamente coscienza che il problema del razzismo strutturale implica l'abbandono di una logica puramente individuale di lotta al razzismo. Sostenere individui che non dispongono delle risorse materiali, giuridiche, culturali o simboliche adeguate per essere trattate con eguale rispetto (Galeotti, 2010), è certamente necessario. Tuttavia, mettere sistematicamente l'accento sui fattori individuali occulta le cause strutturali degli svantaggi e delle esclusioni. È quindi necessario agire a livello istituzionale e collettivo, ad esempio concependo nuove forme di organizzazione (presenza di membri delle minoranze, criteri di gestione pubblica sensibili alla problematica della razzializzazione ecc.).

La seconda consiste nel riconoscere la voce politica dei membri delle minoranze razzializzate e dare il giusto valore alle loro proposte politiche. Questo implica accettare la politicizzazione della razza come fattore di trasformazione sociale e politica. Dare voce e presenza politica implica, ad esempio, lottare contro le ingiustizie epistemiche (Della Croce, Gianni e Marino, 2021), quindi accettare le conoscenze ed esperienze legittime dei membri dei gruppi razzializzati. Attraverso atti linguistici argomentati nel rispetto della differenza è possibile deliberare collettivamente su come trasformare i valori, l'appartenenza e le istituzioni comuni in un senso sempre più inclusivo ed equo. Non sarà invece mai possibile sradicare il male dell'essenzialismo razziale attraverso la sua sostituzione con altri essenzialismi – che, per definizione, non permettono una deliberazione ragionata e trasformazioni collettive condivise.

Unicamente a queste condizioni l'idea di società post-razziale non sarà solo uno slogan dettato dalla maggioranza, ma un vero ideale al quale tendere al fine di realizzare una giustizia sociale e culturale degna di questo nome.

*Matteo Gianni è professore al dipartimento di scienze politiche e relazioni internazionali e membro dell'Institut d'Etudes de la Citoyenneté (InCite) dell'Università di Ginevra. Dal 2014 fa parte del «NCCR – On the move», un centro nazionale di competenza in ricerche su migrazione e mobilità.
Matteo.Gianni@unige.ch*

BIBLIOGRAFIA

Riferimenti bibliografici pagina 159

Strukturellen Rassismus verstehen und bekämpfen – eine epochale Herausforderung

Das Ende des biologischen Rassismus bedeutet längst nicht das Ende des strukturellen Rassismus. Struktureller Rassismus lebt in essentialisierten und naturalisierten Konzepten wie Ethnizität, Kultur oder Religion fort und wird durch sprachliche Formulierungen und oft unbewusstes Verhalten vermittelt. Will man ihn bekämpfen, muss die individuelle Logik der Rassismusbekämpfung aufgegeben werden, um auf institutioneller und kollektiver Ebene zu handeln und «Rasse» als politische Kategorie sichtbar zu machen. So erhalten Angehörige rassistischer Minderheiten eine Stimme.

Matteo Gianni

Bin ich, männlich, weiss, Universitätsprofessor (und daher privilegiert), mittleren Alters (und somit gut situiert), berechtigt und legitimiert, über strukturellen Rassismus zu schreiben? Meine Situation ist die Summe von sich überschneidenden Privilegien, während sich die Lebensumstände von rassistierten Menschen, über die ich schreiben soll, im Allgemeinen aus einer ganzen Reihe von Benachteiligungen und Ausgrenzungen ergibt. Wie sollte ich über sie oder in ihrem Namen schreiben, wo sie das doch sehr gut selbst könnten, noch dazu aus eigener Erfahrung heraus? Diese Fragen sind mir durch den Kopf gegangen, als mir Tangram angeboten hat, bei dieser Ausgabe mitzuwirken. Nach reiflicher Überlegung habe ich zugesagt, bin mir jedoch nach wie vor nicht sicher, ob es die richtige Entscheidung war. Ich frage mich tatsächlich, ob ich, indem ich für rassistierte Menschen spreche, nicht selbst dazu beitrage, ein Herrschaftssystem zu reproduzieren und ein illegitimes Privileg zu legitimieren, nämlich das Privileg, kul-

turelle Macht zu haben und eine autorisierte öffentliche Stimme. Zwar halte ich dies für vereinbar mit meinem politischen und akademischen Wissen, es ist aber, über meine Person hinaus, auch ein Privileg, das auf einer langen Geschichte der Ausgrenzung beruht.

Ich kann mir vorstellen, was gewisse Leserinnen und Leser von meiner Ratlosigkeit halten. Viele werden meine Bedenken wahrscheinlich als unnötig oder als übertriebene, an Universitäten und in progressiven Kreisen vorherrschende Manifestation politischer Korrektheit betrachten. Ich glaube, sie liegen falsch, denn diese Fragen sind nicht nur aus politischer Sicht berechtigt, um politisches Unrecht zu vermeiden, (wenn zum Beispiel im Namen anderer gesprochen und deren Stimme untergraben wird), sondern vor allem auch aus intellektueller und ethischer Sicht. Sich diese Fragen nicht zu stellen – sei es aus Gründen der Kompetenz, der Sichtbarkeit, der Verdienste, des Status oder

aus anderen Gründen –, könnte tatsächlich als Indiz dafür gewertet werden, dass struktureller Rassismus fortbesteht.

Wie verschiedene Forscherinnen und Forscher aufgezeigt haben, sind auch Staaten wie die Schweiz, die nicht direkt am Kolonialismus beteiligt waren, nicht vor der Kolonial- und Rassenideologie gefeit.

Was ist struktureller Rassismus?

Das Konzept des strukturellen Rassismus versteht Rassendiskriminierung als Ergebnis struktureller Mechanismen, die rassistisch begründete Machtverhältnisse aufrechterhalten, die wiederum über Ausgrenzungen und Privilegien entscheiden. Struktureller Rassismus bedeutet im Wesentlichen, dass bestimmte Gruppen unter Ausgrenzung, Unterordnung und

Benachteiligung leiden, die in der Gesellschaft verwurzelt sind und sich im Laufe der modernen, stark durch die koloniale Logik strukturierte Geschichte herauskristallisiert haben. Wie verschiedene Forscherinnen und Forscher aufgezeigt haben, sind auch Staaten wie die Schweiz, die nicht direkt am Kolonialismus beteiligt waren, nicht vor der Kolonial- und Rassenideologie gefeit, da letztere wirtschaftliche, soziale und politische Praktiken geprägt hat, deren Dynamik und Auswirkungen weltweit spürbar waren (Purtschert et al., 2013).

Die Tabuisierung der Rassisierung verstärkt strukturellen Rassismus.

Obwohl das Konzept von menschlichen biologischen «Rassen» heute nicht mehr haltbar ist und die Erscheinungsformen von Rassismus daher im öffentlichen Raum zunehmend stigmatisiert werden oder Rasse tabuisiert wird, was an andere Orte und Zeiten erinnert (Michel, 2020), wirkt Rassismus in den heutigen Gesellschaften weiter. Genauer gesagt bedeutet das Ende des Begriffs des biologischen Rassismus nicht das Ende der Rassisierung, d. h. des Prozesses, in dem eine dominante Gruppe einer oder mehreren dominierten Gruppen entmenschlichende und erniedrigende Merkmale zuschreibt, und zwar durch Formen der Verunglimpfung, der Unterdrückung, der direkten oder institutionellen Gewalt, die einen Zustand materieller und symbolischer Benachteiligung und Ausgrenzung schaffen (Young, 1990). Essentialisierte und naturalisierte Begriffe wie Ethnizität, Kultur, Identität, Religion, Herkunft oder Migrationsstatus haben die Rasse in rassisierenden Gesprächen und Praktiken ersetzt. In Sprachformen, Symbolen, Verhaltensweisen und sozialen Praktiken verwurzelte rassistische Vorurteile, die als «normal» angesehen werden, haben Diskriminierung, Gewalt, psychische Verletzungen und Benachteiligungen zur Folge, ohne unbedingt von den Angehörigen der kulturellen Mehrheit als prob-

lematisch oder ungerecht empfunden zu werden. Dass Rassismus fortbesteht und sich manifestiert, ist daher für Angehörige der kulturellen Mehrheit oft ein unbewusster Prozess.

Postrassialismus und struktureller Rassismus

Um die Logik des strukturellen Rassismus in liberalen und demokratischen Gesellschaften zu verstehen, muss man sich mit einem Erklärungsmodell auseinandersetzen, das im Angelsächsischen als *postracialism* bezeichnet wird, als *postrassialistisches Paradigma* (Taylor, 2014). Dabei handelt es sich um einen institutionellen und gesellschaftlichen Diskurs, wonach der mit Kolonialismus und Segregation verbundene Rassismus beseitigt ist. Insofern Rassismus durch Antirassismus- und Antidiskriminierungsmaßnahmen ausgemerzt wurde, wäre er, wenn er sich manifestiert, nicht auf institutionelle, kulturelle oder systemische Gründe zurückzuführen, sondern auf «abweichende» Verhaltensweisen Einzelner. So gesehen ist die Gleichstellung der Rassen heute eine gesetzlich verankerte Tatsache, die von einer in Sachen Hautfarbe farbenblinden Gleichstellungspolitik (*politics of color blindness*) vorangetrieben wurde, die die Rassenprivilegien ausgehebelt hätte.

Postrassialistische Positionen anerkennen die Auswirkungen eines strukturellen Rassismus oder einer – stets präsenten – Vergangenheit rassistischer Hierarchisierung nicht. Aus Sicht der kritischen Rassentheorie haben diese Positionen im Grunde genau den gegenteiligen Effekt als erhofft: Im Namen einer formalen und rechtlichen Gleichstellung führen sie wieder zu rassistischen Diskriminierungen, selbst wenn diese auf einem Rassismus «ohne Rasse» (*racelessness*) beruhen (Michel, 2020), da die Logik der Farbenblindheit im Gegensatz zur Erzeugung von rassistischen Kategorien steht. Wie beim magischen Denken wird die Blindheit gegenüber ethnischen oder rassistischen Unterschieden als Mittel zur Gleichstellung zwischen den Mit-

gliedern der Mehrheit und der Minderheit betrachtet. Wäre das wirklich der Fall, wäre es längst bekannt! Viele Fachleute stellen fest, dass die rassistische Struktur weiterhin präsent bleibt, allerdings eher in impliziten Praktiken und Diskursen und ohne dass immer auf explizite rassistische Kategorien verwiesen wird.

Strukturelle Probleme erfordern komplexe, mehrdimensionale Lösungen.

Rasse und die damit zusammenhängende Diskriminierung nicht zu «sehen», trägt also wenig dazu bei, rassistische Strukturen zu dekonstruieren oder die Alltagsbedingungen rassisierter Menschen konkret zu verbessern. Will man ungerechte und diskriminierende Strukturen abbauen, ist es notwendig, Rasse sichtbar zu machen, insbesondere als politische Kategorie. Die Betrachtung der Rasse als politisches Thema – und nicht nur als ethisches, historisches, biologisches oder sonstiges Thema – ermöglicht es, zu verstehen, welche Auswirkungen sie in einem bestimmten Kontext hat, zum Beispiel, wer vom Konzept der Rasse profitiert, wer aufgrund von Rassenvorurteilen Nachteile erleidet (in Beruf, Medizin, Gesundheit usw.) und wer Macht und Privilegien genießt. Die Tabuisierung der Rassisierung verstärkt strukturellen Rassismus.

Wie kann man strukturellen Rassismus bekämpfen?

Strukturelle Probleme erfordern komplexe, mehrdimensionale Lösungen. Patentrezepte gibt es nicht. Dennoch scheint es mir wichtig, zwei Lösungswege zu skizzieren, die neben der Stärkung der Antidiskriminierungspolitik und der Bekämpfung rassistischer Äusserungen im öffentlichen Raum dazu beitragen können, dieses Ziel gemeinsam anzugehen.

Der erste Weg besteht darin, sich politisch bewusst zu werden, dass man sich

zur Bekämpfung des strukturellen Rassismus von einer rein individuellen Logik der Rassismusbekämpfung verabschieden muss. Dabei ist es sicherlich notwendig, jene Personen zu unterstützen, die nicht über die entsprechenden materiellen, rechtlichen, kulturellen oder symbolischen Mittel verfügen, um mit dem gleichen Respekt behandelt zu werden (Galeotti, 2010). Wird der Schwerpunkt systematisch auf individuelle Faktoren gelegt, werden die strukturellen Ursachen von Benachteiligungen und Ausgrenzungen verschleiert. Daher ist es notwendig, auf institutioneller und kollektiver Ebene zu handeln, beispielsweise durch die Entwicklung neuer Organisationsformen (Präsenz von Minderheitenmitgliedern, Public-Management-Kriterien, die für das Problem der Rassisierung sensibel sind, usw.).

Der zweite Weg führt über die Anerkennung der politischen Stimme der Angehörigen rassasierter Minderheiten und die Wertschätzung ihrer politischen Vorschläge. Dies setzt voraus, dass die Politisierung der Rasse als Faktor des sozialen und politischen Wandels akzeptiert wird. Den Angehörigen rassasierter Minderheiten eine politische Stimme und Präsenz zu geben, bedeutet zum Beispiel, gegen epistemische Ungerechtigkeit zu kämpfen (Della Croce, Gianni und Marino, 2021) und somit das legitime Wissen und die legitime Erfahrung von Mitgliedern rassasierter Gruppen einzubeziehen. Ein fundierter Austausch unter Achtung der Unterschiede ermöglicht es, gemeinsam über Werte, Zugehörigkeiten und Institutionen zu diskutieren und diese in einem integrativeren und gerechteren Sinne zu verändern. Es wird allerdings niemals möglich sein, das Übel des Rassensessentialismus auszurotten, indem man ihn durch andere Essentialismen ersetzt, die per Definition keine vernünftigen Überlegungen und keine von allen mitgetragenen Kollektivveränderungen zulassen.

Nur unter diesen Voraussetzungen wird die Idee einer postrassischen Gesellschaft nicht nur ein von der Mehrheit

diktierter Slogan sein, sondern ein echtes Ideal, das es anzustreben gilt, damit eine soziale und kulturelle Gerechtigkeit erreicht wird, die diesen Namen auch verdient.

*Matteo Gianni ist Professor am Departement für Politikwissenschaft und Internationale Beziehungen sowie Mitglied des Institut d'études de la citoyenneté (InCite) der Universität Genf. Seit 2014 ist er zudem Mitglied von «NCCR – On the move», einem nationalen Kompetenzzentrum für Migrations- und Mobilitätsforschung.
Matteo.Gianni@unige.ch*

BIBLIOGRAFIE

- Della Croce, Y., Gianni, M., Marino, V. (2021). «What's True in Truth and Reconciliation? Why Epistemic Justice is of Paramount Importance in Addressing Structural Racism in Healthcare». *The American Journal of Bioethics* 21:3, 92–94.
- Galeotti, AE. (2010). *La politica del rispetto*. Bari: Laterza.
- Michel N. (2020). «Rassismus <ohne Rasse>». *Tangram* 44: 84–88
- Purtschert P., Falk F., Lüthi B. (Hg.) (2013). *Postkoloniale Schweiz: Formen und Folgen eines Kolonialismus ohne Kolonien*. Transcript Verlag.
- Taylor Paul C. 2014. «Taking Post-Racialism Seriously: From Movement Mythology to Racial Formation». *Du Bois Review*, 11 (1): 9–25.
- Young, iris (1990). *Justice and the Politics of Difference*. Princeton: Princeton University Press.

Comprendre et combattre le racisme structurel : un défi majeur

Le racisme structurel n'a pas disparu avec le racisme biologique. Véhiculé par des constructions linguistiques ou des comportements souvent inconscients, il survit dans des concepts essentialisés et naturalisés tels que l'ethnie, la culture ou la religion. Pour combattre cette forme de racisme, il faut abandonner l'approche individuelle pour agir au niveau institutionnel et collectif, et donner une visibilité politique à la notion de race, en laissant s'exprimer les membres des minorités racisées.

Matteo Gianni

« De quel droit un homme blanc, d'âge mûr (donc aisé) et professeur d'université (donc privilégié) comme moi peut-il écrire sur le racisme structurel ? Ma condition est le résultat de toute une série de privilèges, alors que celle des personnes racisées sur lesquelles on me demande d'écrire se caractérise généralement par un enchevêtrement de désavantages et d'exclusions. Dès lors, comment puis-je m'exprimer sur ces personnes ou en leur nom, alors qu'elles peuvent parfaitement le faire par elles-mêmes et de surcroît en toute connaissance de cause ? » Voilà les questions que je me suis immédiatement posées après avoir reçu la proposition d'écrire un article pour ce numéro de Tangram. Après mûre réflexion, j'ai fini par accepter, même si au fond de moi, je ne suis toujours pas convaincu d'avoir pris la bonne décision. Je me demande en effet si, en m'appropriant la parole des personnes racisées, je ne contribue pas moi-même à reproduire un système de domination et à rendre légitime un privilège illégitime, à savoir un pouvoir culturel, un droit à m'exprimer publiquement, que je crois certes compatible avec mes connaissances politiques et universi-

taires, mais qui est aussi, au-delà de mon cas personnel, un avantage résultant d'une longue histoire d'exclusion.

J'imagine déjà ce que de nombreux lecteurs vont penser de mes scrupules. Beaucoup considéreront qu'ils sont absurdes ou qu'ils sont l'illustration flagrante de la pensée politiquement correcte typique des milieux universitaires ou progressistes. Je pense que ces personnes ont tort. Se poser cette question est correct non seulement politiquement (dans le sens d'éviter une injustice politique, comme parler au nom des autres et réduire leur voix au silence), mais surtout sur les plans intellectuel et éthique. Ne pas se la poser – pour des motifs de compétence, de notoriété, de mérite, de statut ou autre – serait précisément une indication de la persistance du phénomène abordé dans cet article : le racisme structurel.

Qu'est-ce que le racisme structurel ?

La notion de racisme structurel repose sur l'idée que la discrimination raciale est le produit de mécanismes structurels

Dissimuler la racialisation est une façon de renforcer le racisme structurel

qui perpétuent des relations de pouvoir fondées sur la race, relations qui à leur tour génèrent des formes d'exclusion et des privilèges. En substance, le racisme structurel désigne une situation dans laquelle certains groupes sont victimes d'exclusion, de rapports de subordination et de désavantages profondément ancrés dans la société et qui se sont renforcés au cours de l'histoire moderne, forgée par la pensée colonialiste. Comme l'ont montré divers chercheurs, même des États sans passé colonial – comme la Suisse – n'échappent pas à l'idéologie colonialiste et raciale, car celle-ci a influencé des pratiques économiques, sociales et politiques qui ont eu un impact mondial (Purtschert et al., 2013).

Bien que l'idée biologique de la race soit aujourd'hui considérée comme infondée (et donc que les manifestations de racisme soient toujours plus souvent

pointées du doigt dans l'espace public et que la notion même de race soit considérée comme un tabou, une relique d'un autre temps et de lieux lointains (Michel, 2020), le racisme reste bel et bien présent dans nos sociétés contemporaines. Plus précisément, l'éradication du racisme biologique ne sonne pas le glas de la racialisation, c'est-à-dire du processus par lequel le groupe dominant attribue des caractéristiques déshumanisantes et infériorisantes à un ou plusieurs groupes dominés, par des formes de dénigrement, d'oppression et de violence directe ou institutionnelle qui mettent les victimes en situation de désavantage et d'exclusion matérielle et symbolique (Young, 1990). Les concepts essentialisés et naturalisés tels que l'ethnie, la culture, l'identité, la religion, l'origine ou le statut migratoire ont remplacé la race dans les pratiques et discours racialisants. Les préjugés raciaux ancrés dans des formules linguistiques, des symboles, des comportements ou des pratiques sociales considérés comme « normaux » produisent des effets discriminatoires, de la violence, des blessures psychologiques et des désavantages sans être nécessairement perçus par les membres de la majorité culturelle comme problématiques ou injustes. La persistance et les manifestations du racisme sont donc un processus souvent inconscient pour les individus de la majorité culturelle.

Racisme structurel et post-racialisme

Pour comprendre la logique du racisme structurel dans les sociétés libérales et démocratiques, il faut se pencher sur ce que le monde anglo-saxon appelle le paradigme post-racial (*postracialism*, cf. Taylor, 2014). Le post-racialisme est un discours institutionnel et social qui postule que le racisme lié au colonialisme et à la ségrégation n'existe plus. Dans la mesure où le racisme a été éradiqué par des politiques antiracistes et antidiscriminatoires, les cas concrets de racisme ne seraient pas attribuables à des pratiques institutionnelles, culturelles ou systémiques,

mais à des comportements individuels « déviants ». Selon cette vision des choses, l'égalité raciale est aujourd'hui un acquis, inscrit dans la loi sous l'impulsion de politiques égalitaires basées sur le daltonisme racial qui auraient aboli les privilèges raciaux.

Cette vision ne reconnaît pas les effets du racisme structurel ni l'existence d'un passé – toujours présent – de subordination raciale. Pour les spécialistes de la notion de race, cette approche produit exactement l'effet inverse de celui recherché : au nom d'une égalité de droit et de fait, elle recrée des injustices raciales, même si elles sont fondées sur un racisme *sans race* (Michel, 2020), puisque le daltonisme racial s'oppose à l'utilisation de catégories raciales. Comme dans une sorte de pensée magique, l'aveuglement face aux différences ethniques ou raciales est censé assurer l'égalité entre les membres de la culture majoritaire et des minorités. Si cette méthode fonctionnait, cela se saurait depuis longtemps. Or divers spécialistes de la question estiment que la structure raciale reste présente, mais se manifeste à travers des pratiques et des discours plus implicites et sans toujours faire référence à des catégories raciales explicites.

Ainsi, le fait de ne pas « voir » la race et la discrimination qui y est associée ne contribue guère à déconstruire les structures racistes ou à améliorer concrètement les conditions de vie des personnes racisées. Pour tenter de démanteler les structures iniques et discriminatoires, il est nécessaire de rendre la race visible, notamment en tant que catégorie politique. Considérer la race comme une question politique, et pas seulement éthique, historique, biologique ou autre, permet d'essayer de comprendre quels sont ses effets dans un contexte donné – par exemple, qui bénéficie de l'idée de race, qui est désavantagé (sur le marché du travail, dans la médecine ou la santé, etc.) à cause des préjugés raciaux, et qui obtient du pouvoir et des privilèges. Dis-

simuler la racialisation est une façon de renforcer le racisme structurel.

Comment combattre le racisme structurel ?

Un problème structurel exige des solutions complexes et multidimensionnelles. Il n'y a pas de recette miracle. Outre le renforcement des politiques de lutte contre les discriminations et les discours racistes dans l'espace public, il me semble important d'esquisser deux pistes qui peuvent contribuer à la poursuite de cet objectif de manière collaborative.

(...) prendre conscience au niveau politique que résoudre le problème du racisme structurel implique d'abandonner une logique de lutte uniquement axée sur les cas particuliers

La première piste consiste à prendre conscience au niveau politique que résoudre le problème du racisme structurel implique d'abandonner une logique de lutte uniquement axée sur les cas particuliers. Il est certes nécessaire de soutenir les personnes privées des ressources matérielles, juridiques, culturelles ou symboliques appropriées pour être traitées équitablement (Galeotti, 2010). Toutefois, en mettant systématiquement l'accent sur les facteurs individuels, on occulte les causes structurelles des désavantages et des exclusions. Il faut donc agir au niveau institutionnel et collectif, par exemple en imaginant de nouvelles formes d'organisation (représentation des membres des minorités, critères de gestion publique tenant compte de la question de la racialisation, etc.).

La seconde piste consiste à reconnaître un droit de parole politique aux membres des minorités racisées et à valoriser leurs propositions politiques. Cela implique d'accepter la politisation

de la race comme facteur de transformation sociale et politique. Accorder une voix et une représentation politiques signifie par exemple lutter contre les injustices épistémiques (Della Croce, Gianni et Marino, 2021), et donc accepter les connaissances et expériences légitimes des membres des groupes racisés. Grâce à des échanges argumentés et respectueux des différences, il est possible de délibérer collectivement sur la manière de transformer les valeurs, les appartenances et les institutions communes dans un sens toujours plus inclusif et équitable. En revanche, il ne sera jamais possible d'éradiquer le fléau de l'essentialisme racial en le remplaçant par d'autres essentialismes – qui, par définition, ne permettent pas d'engager un dialogue rationnel ni d'insuffler des changements collectifs partagés.

Ce n'est qu'ainsi que l'idée d'une société post- raciale ne restera pas un simple slogan dicté par la majorité, mais un véritable idéal à atteindre pour parvenir à une justice sociale et culturelle digne de ce nom.

Matteo Gianni est professeur au Département de science politique et relations internationales et membre de l'Institut d'études de la citoyenneté (InCite) de l'Université de Genève. Depuis 2014, il fait partie du NCCR – On the move, un centre de compétences national consacré aux questions de migration et de mobilité. Matteo.Gianni@unige.ch

BIBLIOGRAPHIE

- Della Croce, Y., Gianni, M. e Marino, V. (2021). What's True in Truth and Reconciliation? Why Epistemic Justice is of Paramount Importance in Addressing Structural Racism in Healthcare, *The American Journal of Bioethics* 21:3, 92-94
- Galeotti, AE. (2010). *La politica del rispetto*. Bari : Laterza
- Michel, N. (2020). Le racisme « sans race », *Tangram* 44 : 80-89
- Purtschert, P., Falk, F. e Lüthi, B. (Hg.) (2013). *Postkoloniale Schweiz: Formen und Folgen eines Kolonialismus ohne Kolonien*. Transcript Verlag
- Taylor, Paul C. (2014). Taking Post-Racialism Seriously: From Movement Mythology to Racial Formation. *Du Bois Review*. 11 (1) : 9-25
- Young, I. (1990). *Justice and the Politics of Difference*. Princeton : Princeton University Press

Strukturellen Rassismus systemisch angehen

Wie kann Rassismus als eine gesellschaftliche Herausforderung und ein strukturelles Phänomen angegangen werden? Der systemische Ansatz gibt hierfür wichtige Hinweise. In diesem Beitrag werden einige Bedingungen für den Wandel auf Systemebene vorgestellt.

Nora Refaeil

Gestern war ich klug und wollte die Welt verändern. Heute bin ich weise und möchte mich verändern. (Rumi)

Noch heute wird Rassismus regelmässig als Ergebnis bestimmter Einstellungen oder Massnahmen betrachtet, die immer wieder auch unbeabsichtigt Menschen aufgrund ihrer Herkunft, Ethnie, Religion, Hautfarbe etc. benachteiligen. Die Ansätze, die dieser Form der Ausgrenzung und Diskriminierung entgegenwirken sollen, bleiben mit individualistischem Antidiskriminierungsansatz oder Bewusstseinstraining auf einer Mikroebene. Diese weiten sich jedoch nicht ohne weiteres auf eine Makroebene aus und wirken deshalb meistens nicht strukturell. Wird Kindern of Color bzw. mit Migrationshintergrund von Lehrpersonen weniger zugemutet und werden sie stereotyp auf ihre gelesene nicht schweizerische Herkunft reduziert, dann ist es nicht allein damit getan, einzelne Lehrpersonen in dieser Hinsicht weiterzubilden und mit ein paar Schulhäusern den Weg der institutionellen Öffnung zu durchlaufen. Steht fest, dass Menschen, die als Nichtschweizerinnen oder Nichtschweizer gelesen werden, im Wohnungsmarkt schlechtere Chancen haben als Menschen, die primär als Schweizerinnen oder Schweizer durchkommen, dann wird der strukturelle Rassismus im Wohnungsmarkt nicht allein dadurch beseitigt, dass beispielsweise eine kantonale

Immobilienverwaltung Anti-Rassismus Trainings erhält oder der Diskriminierungsschutz gestärkt wird. Auch wenn diese Massnahmen alle für sich richtig und wichtig sind: Alleine werden sie der systemischen Benachteiligung von Menschen, die nicht als Schweizerinnen oder Schweizer gelesen werden, nicht genügend entgegenwirken können.

Wie kann nun Rassismus als strukturelles Problem angegangen werden? Der systemische Ansatz hilft uns, Dynamiken auf der Makroebene zu erkennen, die Auswirkungen auf der Mikroebene haben. Nachfolgend werden Ansätze vorgestellt, die sich bei der Frage, wie komplexe systemische Herausforderungen angegangen werden können, bewährt haben.

Rassismus als strukturelle Herausforderung

Wir wissen heute, dass Rassismus ein individuelles, institutionelles, gesellschaftliches und letztlich strukturelles bzw. systemisches Problem darstellt. Wir wissen auch, dass die individuellen (Wissens- und Haltungsebene) und institutionellen Ansätze (institutionelle Öffnungsprozesse) strukturelle Dynamiken nicht zu erfassen vermögen. Was bedeutet struktureller Rassismus? Hier-

bei geht es darum, welches kulturelles Grundverständnis eine Gesellschaft hat und wie sie sich organisiert, zum Beispiel in den Bereichen Arbeit, Wohnen, Bildung, Gesundheit, Verwaltung, etc. Der systemische Ansatz behandelt diese Bereiche jedoch nicht in Silos. Vielmehr geht es dabei um dynamische, miteinander verbundene Prozesse, die Teil eines grösseren sozioökonomischen und politischen Systems sind. Es geht um die Frage, wie systemrelevante Komponenten in einem fortlaufenden Prozess zueinander in Beziehung stehen, miteinander agieren und welche Muster sie an gewollten oder ungewollten Wirkungen (wie Ausgrenzung, Diskriminierung, Rassismus) produzieren. In diesen Strukturen wirken immanent auch Werte und Kulturen, die die jeweilige Gesellschaft teilt und im Gegenzug reproduzieren Strukturen wiederum gesellschaftliches Verständnis von Werten und Kulturen, die identitätsstiftend wirken können oder eben auch nicht. Für die Frage also, wie struktureller Rassismus angegangen werden kann, ist es also entscheidend, den Blick auf die für das System relevanten Beziehungen und Interaktionen zu richten.

Wechsel in der Denk- und Herangehensweise

Der strukturelle Rassismus als gesellschaftliches Phänomen gehört zu den Herausforderungen, die komplex sind, und zwar einerseits in der Erfassung des Problems an sich und entsprechend auch in der Lösungsentwicklung. Komplexität zeichnet sich dadurch aus, dass die Problemstellung multidimensional und vielschichtig ist und nicht mit einer linearen Denkweise gelöst werden kann. Wir neigen jedoch dazu, Probleme technisch zu verstehen, diese in Einzelteile zu zerlegen, diese Teile mehr oder weniger in Isolation voneinander zu analysieren, nach linearen Ursachen und Wirkungen zu suchen und Lösungen vorzuschlagen. Diese lineare Vorstellung bekämpft in der Tendenz Symptome, weshalb komplexe Grundbedingungen weiter bestehen bleiben. Der systemische Ansatz hingegen versucht das System in seiner Gesamtheit zu erfassen, geht von einer Dynamik von vielfachen Ursachen und Faktoren aus und sucht nach grossen Zusammenhängen. In der Komplexität gibt es keine einfachen «Lösungen», sondern immer nur adaptive Lösungsansätze. Deshalb wird ein grosses Augenmerk auf den Prozess gelegt, wie die verschiedenen Dynamiken aufgedeckt werden. Wir wissen z.B. von der Diskriminierung im Arbeitsmarkt. Immer wieder wird untersucht, inwieweit Menschen mit einem als nicht typisch empfundenen Schweizer Namen es beim Zugang zur Arbeit, z.B. bei der Lehrstellensuche, schwer haben und diskriminiert werden. Diese Art von Analyse, beschränkt auf den Arbeitsmarkt, ignoriert regelmässig kumulative Ursachen und Wirkungen, die nicht nur punktuell, sondern langfristig und strukturübergreifend zusammenwirken. Mögliche weitere Faktoren für den Ausschluss könnten auch z.B. in der Bildung aber auch im Rahmen von Wahlen- und Abstimmungsnarrativen, im Einbürgerungsverfahren etc. gesucht und gefunden werden. Um komplexe Themen wie strukturellen Rassismus wirklich zu erfassen, muss dieser systemisch, also in seiner Gesamtheit angegangen werden.

Dies bedingt also primär einen Wechsel in der Denk- und Herangehensweise, unter anderem auch mit praktischen Konsequenzen für Kapazitätsbildung für sowie Finanzierung und Evaluierung von solchen Prozessen (im Gegensatz zu Projekten).

Ein System wandelt sich dann, wenn die Bedingungen verändert werden, die das Problem aufrechterhalten.

Das System aufdecken und verstehen

Das System zu verstehen, ist eine Grundvoraussetzung für die Frage, wie auf dieses eingewirkt werden kann. Es gibt hier verschiedene Ansätze wie z.B. die Systemabbildung durch Systemanalyse. Auch bewährte weitere Methoden wie Theorie U, entwickelt von Otto Scharmer, Massachusetts-Institut für Technologie, oder Social Innovation Labs von Zaid Hassan, bieten Ansätze und Methoden, wie komplexe Systeme abgebildet und angegangen werden können. Bei allen Methoden ist jeweils der Multi-Stakeholder-Ansatz und Dialog entscheidend. Es geht darum, verschiedene Stakeholder aus dem System miteinander in Austausch zu bringen, um systemrelevante Informationen zu erhalten. Entscheidend ist jeweils, den von der Marginalisierung und Diskriminierung betroffenen Personen hierbei eine Stimme einzuräumen. Ein solcher Multi-Stakeholder-Ansatz zum Thema struktureller Rassismus findet zurzeit im Kanton Basel-Stadt statt, wo Repräsentantinnen und Repräsentanten verschiedener Systeme zusammenkommen und sich austauschen. Aus diesem Dialog wird Wissen und Einsicht entstehen, die bei separater Analyse einzelner Bereiche nicht hervorgetreten wären. Ein weiterer Ansatz, der tendenziell in diese Richtung geht, wären die regelmässigen Arbeitstreffen zum Thema «Förderpraxis Kultur und Integration» – mit Verantwortlichen von EKM, SEM und BAK, ausgewählten Expertin-

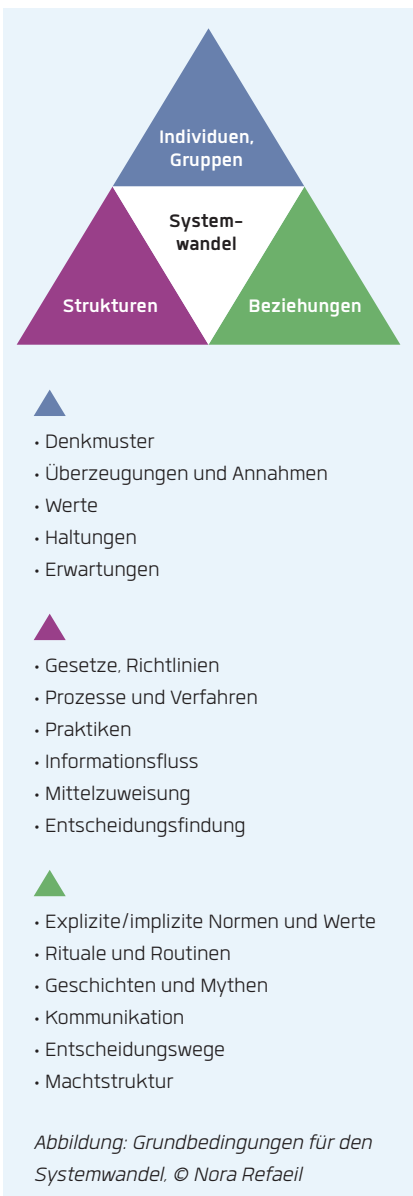
nen und Experten aus dem In- und Ausland, sowie weiterer Schlüsselakteure.

Grundbedingungen für den Systemwandel

Vereinfacht gesagt, wandelt sich ein System dann, wenn die Bedingungen verändert werden, die das Problem aufrechterhalten. Es gibt verschiedene Ansätze, wie ein System transformiert werden kann. Hier wird insbesondere das von FSG entwickelte Modell gestreift, das die voneinander abhängige Bedingungen beschreibt, die ein Problem typischerweise bewahren. Die Abbildung zeigt diese verschiedenen Elemente, die sich in sichtbaren, semi-expliziten und impliziten Bedingungen aufteilen lassen:

- Sichtbare Strukturen: Gesetze und Richtlinien einer Regierungseinheit, Praktiken und Netzwerke auch von Institutionen und Organisationen, sowie Verteilung von Mitteln und Ressourcen.
- Semi-explizite Elemente: Diese sind nicht auf den ersten Blick sichtbar. Das sind Beziehungen und Verbindungen wie auch Macht-Dynamiken.
- Implizit: Nicht leicht zugänglich bzw. erkennbar sind Denkmuster, tief verwurzelte Überzeugungen, Annahmen und Selbstverständlichkeiten, die beeinflussen, wie wir denken und was wir tun. Gemäss Donella Meadows, eine Vorreiterin des Systemdenkens, ist die Transformation der mentalen Modelle diejenige mit der grössten Hebelwirkung, obschon dies die schwierigste Aufgabe ist.

Themen wie Rassismus oder geschlechtsspezifische Vorurteile gehören zu den impliziten mentalen Modellen, die schwer anzugehen und zu verändern sind. Diese Modelle beeinflussen, wie Beziehungen gestaltet werden. Sie sind die Grundlage der Strukturen, die wiederum Ausschluss bewirken können. Gut lässt sich das an den abwertenden und diskriminierenden Einbürgerungspraktiken gewisser Gemeinden und Kommissionen zeigen. Seit Jahrzehnten in der Schweiz lebende und arbeitende Menschen, z.B. aus dem ehemaligen



Jugoslawien, werden strukturell diskriminiert. Regelmässig liegt der Grund für den Ausschluss im «Wir und sie»-Denken, in der Vorstellung, wer die Schweiz ist und wer die Schweiz ausmacht, wer dazu gehört und wer nicht. Diese Einstellung ist mitunter auch die Basis für die verschiedenen Bestimmungen des Migrationsrechts, die Kriterien für die Bestimmung der Integration und wiederum der Einbürgerung. Die Hürden in der Einbürgerungspraxis beeinflussen auf der anderen Seite wiederum den Zugang zum Arbeits- und Wohnungsmarkt sowie zu Dienstleistungen im Gesundheitsbereich. Gleichzeitig beeinträchtigen sie das Abstimmungs- und Wahlrecht sowie die Demokratie-Resilienz der Schweiz.

Tief eingesessenen Denkmustern und Glaubensansätzen kann beispielsweise durch neue Narrative entgegengewirkt werden. Einen wichtigen Beitrag hierzu leistet INES, das Institut Neue Schweiz, das neue Narrativakzente setzt. Mit Geschichten der Deep Diversity wird eine Realität der Schweiz gespiegelt, in der Migration und Vielfalt normal sind. Sie ist Teil der Schweizer Geschichte und Kultur und wird täglich gelebt.

Die in der Abbildung gezeigten Ebenen bedingen und beeinflussen sich gegenseitig, weshalb es wichtig ist, die verschiedenen Elemente für mögliche Lösungsansätze zu berücksichtigen, auch wenn es kaum möglich sein wird, auf allen Ebenen gleichzeitig zu wirken.

Eine entscheidende Komponente für den Wandel ist, dass Individuen, Gemeinschaften und Organisationen, die sich für die strukturelle Veränderung einsetzen, auch sich selbst als Teil des Systems sehen. Was bedeutet das? Sich als Teil des Systems sehen, bedingt auf der Organisationsebene, dass diese den Prozess der institutionellen Öffnung durchlaufen und dabei untersuchen, welche systemischen Barrieren über Verfahren, Produkte und Dienstleistungen, Partnerschaften sowie Personal aufrechterhalten werden und damit zum Ausschluss von anderen führen können. Wenn ein paar Institutionen diesen Weg gehen, dann bewirkt das noch keine strukturelle Veränderung auf der Makro-Ebene. Auf der anderen Seite ist ein Systemwandel nicht denkbar ohne den Öffnungsprozess der Institutionen.

Auf der individuellen Ebene bedeutet Teil des Systems sein, dass wir das System nicht ändern können, wenn wir nicht bereit sind, auch uns selbst zu reflektieren: unsere Denkweisen, Muster, Werte und Haltungen, wie wir Sachen deuten und wie wir mit der Macht umgehen und unsere Beziehungen gestalten. Dies mag auf den ersten Blick selbstverständlich klingen, ist aber in meiner Erfahrung bei Begleitung von Transformationsprozessen

selten der Fall. In diesem Sinne und für den Systemwandel zu verorten ist auch der von Mahatma Ghandi gesprochene Satz: «Sei die Veränderung, die Du dir für die Welt wünschst».

Fazit

«Systemwandel» ist ein wichtiger Ansatz, um komplexe Herausforderungen unserer Zeit wie Rassismus anzugehen. Immer mehr gemeinnützige Organisationen und andere Einrichtungen des sozialen Sektors sehen darin eine Möglichkeit, eine grössere Wirkung zu erzielen. Um diesen Weg gehen zu können, ist die Haltung, wonach Komplexität normal ist, hilfreich. Wenn wir uns zurücklehnen und uns die Zeit nehmen, die Zusammenhänge innerhalb eines Systems zu untersuchen und herauszufinden, wie ein bestimmtes Muster zu einem unerwünschten Ergebnis geführt hat, erhalten wir bessere Einblicke in die Gestaltung von Massnahmen, die eine nachhaltige Wirkung haben. Die aufgezeigten Bedingungen für den Systemwandel stehen in Wechselwirkung und müssen zusammen gedacht werden. Adaptive Lösungsansätze können Muster verändern, die zum Wandel beitragen können. Letztendlich ist es entscheidend, dass diejenigen, die einen Systemwandel anstreben, auch sich selbst reflektieren.

Dr. Nora Refaeil unterstützt Prozesse des Systemwandels. Sie begleitet Transformationen in Institutionen, Organisationen und Gemeinschaften sowie von Individuen. Sie ist Anwältin, Mediatorin, Trainerin und Coach mit mehr als 20 Jahren Erfahrung im nationalen und internationalen Umfeld. Sie unterrichtet an der Universität Basel und weiteren Institutionen. Sie ist Vizepräsidentin der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus und im Vorstand des Instituts Neue Schweiz. nora.refaeil@gmail.com

BIBLIOGRAFIE

FSG, John Kania, Mark Kramer, Peter Senge, The Water of Systems Change, June 2018

Donella Meadows, Thinking in Systems, 2015

Institut Neue Schweiz, www.institutneueschweiz.ch

Aborder le racisme structurel sous l'angle systémique

Comment agir contre le racisme en tant que défi social et phénomène structurel ? L'approche systémique constitue à cet égard une alliée de choix. Cet article présente quelques conditions d'un changement systémique.

Nora Refaeil

Hier, j'étais intelligent et je voulais changer le monde. Aujourd'hui, je suis sage et c'est moi qui change. (Rumi)

Le racisme est encore régulièrement considéré comme le produit de certaines attitudes ou mesures qui desservent de manière répétée les personnes visées, même involontairement, en raison de leur origine, de leur ethnie, de leur religion, de la couleur de leur peau, etc. Les approches visant à lutter contre cette forme d'exclusion et de discrimination restent axées sur l'individu, à l'exemple des formations de sensibilisation à la discrimination, ou des entraînements à la prise de conscience. Celles-ci ne s'étendent toutefois pas facilement à la société dans son ensemble et n'ont donc généralement pas d'effet structurel. Si les enfants de couleur ou issus de la migration sont moins sollicités par les enseignants et s'ils sont systématiquement réduits à leur origine perçue comme non suisse, il ne suffit pas de former quelques enseignants ou d'amener quelques établissements scolaires sur la voie de l'ouverture institutionnelle. De même, s'il est établi que les personnes perçues comme non suisses sont défavorisées sur le marché du logement par rapport aux personnes qui sont perçues comme suisses au premier abord, le simple fait que le personnel d'une régie immobilière cantonale, par exemple, suive un cours de sensibilisation au racisme ou que la protection contre la discrimination

soit renforcée ne permettra pas d'éliminer le racisme structurel du marché du logement. Même si ces mesures sont en elles-mêmes adéquates et importantes, elles ne suffiront pas à empêcher les inégalités de traitement systémiques frappant les personnes qui ne sont pas perçues comme suisses.

Comment agir contre le racisme en tant que problème structurel ? L'approche systémique nous aide à identifier les dynamiques à l'œuvre au niveau du système dans son ensemble qui ont des répercussions au niveau des individus. Certaines approches donnant de bons résultats quant à la manière d'aborder les défis systémiques complexes sont présentées ci-dessous.

Le racisme en tant que défi structurel

Nous savons aujourd'hui que le racisme est un problème à la fois individuel, institutionnel, social et, finalement, structurel et systémique. Nous savons également que les approches individuelles (ciblant les connaissances et les attitudes) et institutionnelles (processus d'ouverture institutionnelle) ne permettent pas d'appréhender les dynamiques structurelles. Qu'entend-on par racisme structurel ? Cette notion est en rapport avec

la compréhension culturelle sur laquelle est fondée une société et la manière dont elle s'organise, par exemple dans les domaines du travail, du logement, de l'éducation, de la santé, de l'administration, etc. L'approche systémique ne traite pas ces domaines de manière cloisonnée mais plutôt comme des processus dynamiques et interconnectés qui font partie d'un système socio-économique et politique plus large. Elle cherche à savoir comment les éléments déterminants du système sont reliés dans un processus continu, comment ils interagissent et quels types d'effets voulus ou non (comme l'exclusion, la discrimination, le racisme) ils produisent. Ces structures, d'une part, véhiculent des valeurs et des cultures partagées par la société et, d'autre part, reproduisent la façon dont la société conçoit ces valeurs et ces cultures, qui peuvent constituer des repères identitaires. Pour savoir comment agir contre le racisme structurel, il est donc essentiel de tenter de comprendre les relations et les interactions qui sous-tendent le système.

Changer de mode de pensée et d'approche

La complexité du racisme structurel en tant que phénomène social entrave à

la fois la compréhension du problème lui-même et l'ébauche de solutions. Cette complexité tient au caractère pluridimensionnel et multistratège de la problématique, qui met en échec toute solution résultant d'un mode de pensée linéaire. Or nous tendons à appréhender les problèmes de manière technique, à les décomposer en éléments, à analyser ces derniers isolément, à rechercher des causes et des effets linéaires et à proposer des solutions de même nature. Cette perspective linéaire nous amène à nous attaquer aux symptômes, raison pour laquelle les causes complexes perdurent. L'approche systémique tente au contraire d'appréhender le système dans sa globalité : elle part d'une dynamique reposant sur des causes et des facteurs multiples et cherche à mettre en évidence des liens significatifs. La complexité ne se prête pas aux « solutions » simples, mais seulement aux réponses adaptatives. C'est pourquoi le processus visant à mettre en évidence des différentes dynamiques est essentiel. Prenons l'exemple de la discrimination sur le marché du travail. Nous cherchons de manière récurrente à savoir dans quelle mesure les personnes dont le nom n'est pas perçu comme typiquement suisse ont des difficultés à entrer dans le monde du travail, par exemple lorsqu'elles cherchent une place d'apprentissage, et se heurtent à la discrimination. Ce type d'analyse, limitée au marché du travail, passe régulièrement à côté des causes et des effets cumulatifs qui interagissent non seulement de manière ponctuelle, mais aussi à long terme et sur tous les plans structurels. D'autres facteurs possibles d'exclusion pourraient également être recherchés et identifiés par exemple dans l'éducation, mais aussi dans le narratif des élections et des votations, dans la procédure de naturalisation, etc. Pour vraiment appréhender un phénomène aussi complexe que le racisme structurel, il faut l'aborder sous l'angle systémique, autrement dit dans sa globalité. Cela implique donc en premier lieu de changer de mode de pensée et d'approche, avec des consé-

quences pratiques, notamment en termes de renforcement des capacités, de financement et d'évaluation de tels processus, ce en quoi l'approche systémique se différencie de simples projets.

Un système se transforme lorsque les conditions qui entretiennent le problème sont modifiées.

Percer à jour le système et le comprendre

Comprendre le système est fondamental pour savoir comment l'influencer. Il existe différentes approches pour y parvenir, comme par exemple la représentation systémique fondée sur l'analyse systémique. D'autres méthodes éprouvées, notamment la théorie U, développée par Otto Scharmer, au *Massachusetts Institute of Technology*, ou les laboratoires d'innovation sociale de Zaid Hassan, proposent des stratégies pour représenter et aborder des systèmes complexes. L'importance accordée à l'approche multi-acteurs et au dialogue est commune à toutes les méthodes : il s'agit de mettre en relation différents acteurs du système afin d'obtenir des informations d'importance systémique. Pour ce qui est du sujet qui nous occupe, il est essentiel de donner la parole aux personnes concernées par la marginalisation et la discrimination. Une approche multi-acteurs sur le thème du racisme structurel est actuellement mise en œuvre dans le canton de Bâle-Ville, où des personnes représentant différents systèmes se rencontrent et échangent. Ce dialogue livrera des connaissances et une compréhension qui n'auraient pas pu émerger de l'analyse de chaque domaine pris isolément. Dans la même veine, des responsables de la Commission fédérale des migrations, du Secrétariat d'État aux migrations et de l'Office fédéral de la culture, des spécialistes de Suisse et d'ailleurs, ainsi que d'autres acteurs d'importance se retrouvent

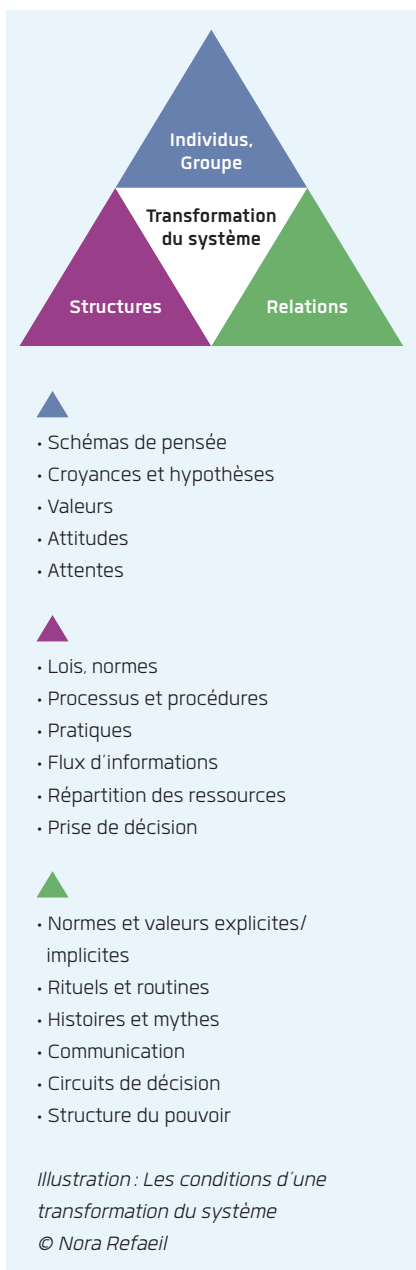
régulièrement à l'enseigne de réunions de travail consacrées aux pratiques d'encouragement en matière de culture et d'intégration.

Les conditions d'une transformation du système

Pour simplifier, on peut dire qu'un système se transforme lorsque les conditions qui entretiennent le problème sont modifiées. Il existe différentes approches pour transformer un système. Prenons un instant pour évoquer le modèle développé par le cabinet FSG.org qui décrit les conditions – interdépendantes – permettant d'ordinaire à un problème de perdurer. L'illustration ci-dessous présente ces différents éléments, qui peuvent être répartis en conditions explicites (visibles), semi-explicites et implicites :

- Structures explicites : lois et normes étatiques, pratiques et réseaux y compris d'institutions et d'organisations, répartition des moyens et des ressources.
- Éléments semi-explicites : ceux-ci ne sont pas visibles au premier coup d'œil. Il s'agit aussi bien de relations et de liens que de dynamiques de pouvoir.
- Éléments implicites : les schémas de pensée, les croyances profondément ancrées, les suppositions et les évidences qui influencent notre façon de penser et de faire ne sont pas facilement accessibles ou identifiables. Selon Donella Meadows, une pionnière de la pensée systémique, la transformation des schémas mentaux est celle qui a le plus grand effet de levier. Mais c'est aussi la tâche la plus ardue.

Les problématiques comme le racisme ou les préjugés sexistes sont associées à des modèles mentaux implicites difficiles à appréhender et à infléchir. Ces modèles influencent la manière dont les relations sont construites et constituent le fondement de structures qui peuvent à leur tour entraîner l'exclusion. Les pratiques de naturalisation dévalorisantes et discriminatoires de certaines communes et commissions en sont une bonne illustration. Des personnes vivant et



travaillant en Suisse depuis des décennies, par exemple originaires de l'ex-Yougoslavie, font l'objet de discriminations structurelles. La cause de l'exclusion réside souvent dans la pensée « nous et eux » et dans la représentation de qui est la Suisse et qui fait la Suisse, de qui en fait partie et qui n'en fait pas partie. Or cette manière de voir les choses est souvent à la base des dispositions du droit des migrations, des critères de définition de l'intégration et, encore une fois, des procédures et des pratiques en matière de naturalisation. Les obstacles qui jalonnent ces dernières ont ensuite un impact sur l'accès aux marchés du travail et du logement ainsi que sur les prestations dans le domaine de la santé, et portent en même temps

atteinte à l'exercice des droits politiques et à la résilience de la démocratie suisse.

Un récit différent peut permettre d'infléchir les schémas de pensée et les croyances profondément ancrés. L'Institut Nouvelle Suisse (INES), porteur d'une inflexion narrative novatrice, offre ici une contribution remarquable. Les récits de la « diversité profonde » (*deep diversity*) reflètent une réalité de la Suisse dans laquelle la migration et la diversité sont normales. Elles font partie de l'histoire et de la culture suisses et sont vécues au quotidien.

Les trois niveaux illustrés ci-dessus se conditionnent et s'influencent mutuellement. Il est donc important que les approches envisagées prennent les différents éléments en compte, même s'il est difficile d'exercer une action simultanée sur tous les domaines à la fois.

Condition essentielle, les individus, les communautés et les organismes qui s'engagent sur la voie du changement structurel doivent se voir comme faisant eux-mêmes partie intégrante du système. Qu'est-ce que cela signifie ? Pour un organisme, se voir comme un rouage du système implique de passer par le processus de l'ouverture institutionnelle et d'examiner les obstacles systémiques qui sont entretenus par les procédures, les produits et les services, les partenariats et le personnel, et peuvent ainsi conduire à l'exclusion. Le fait pour quelques organismes de s'engager sur cette voie n'est évidemment pas suffisant pour induire un changement structurel au niveau de l'ensemble du système, mais un changement systémique n'est pas envisageable sans un processus d'ouverture institutionnelle.

Pour l'individu, se voir comme faisant partie du système, c'est être disposé à réfléchir sur lui-même, autrement dit à scruter sa façon de penser, ses schémas, ses valeurs et ses attitudes, la manière dont il interprète les choses et dont il gère le pouvoir et les relations. Cela peut paraître évident à première vue, mais

selon mon expérience de l'accompagnement des processus de transformation, c'est rarement le cas. C'est dans ce sens et en faveur d'un changement de système qu'il faut interpréter la phrase prononcée par le Mahatma Gandhi : « Soyez le changement que vous voulez voir dans le monde ».

Conclusion

La « transformation systémique » est une approche décisive pour aborder les défis complexes de notre époque, comme le racisme. De plus en plus d'organismes sans but lucratif et d'institutions sociales y voient un moyen d'agir plus efficacement. Pour pouvoir suivre cette voie, il est utile de considérer la complexité comme normale. Prendre du recul et se donner la peine d'examiner les interactions au sein d'un système et de découvrir comment un schéma donné a conduit à un résultat indésirable permet de se faire une meilleure idée de la manière de concevoir des mesures ayant un impact durable. Les conditions d'un changement de système présentées ici sont interdépendantes et doivent être pensées ensemble. Les approches adaptatives permettent de modifier les schémas susceptibles de contribuer au changement. En fin de compte, il est essentiel que quiconque aspire à un changement de système s'interroge également sur lui-même.

Nora Refaeil soutient les processus de changement de système. Elle accompagne la transformation des institutions, des organisations et des communautés ainsi que des individus. Elle est avocate, médiatrice, formatrice et coach et possède plus de 20 ans d'expérience en Suisse et à l'étranger. Elle enseigne à l'Université de Bâle et dans d'autres institutions. Elle est vice-présidente de la CFR et membre du comité directeur de l'Institut Nouvelle Suisse. nora.refaeil@gmail.com.

BIBLIOGRAPHIE

- FSG, John Kania, Mark Kramer, Peter Senge, *The Water of Systems Change*, juin 2018
- Donella Meadows, *Thinking in Systems*, 2015
- Institut Nouvelle Suisse, www.institutneueschweiz.ch

Affrontare il razzismo strutturale dal punto di vista sistemico

In che modo è possibile affrontare il razzismo inteso come sfida sociale e fenomeno strutturale? L'approccio sistemico fornisce importanti indicazioni al riguardo. Il presente contributo illustra alcune condizioni per un cambiamento a livello di sistema.

Nora Refaeil

Ieri ero intelligente e volevo cambiare il mondo. Oggi sono saggio e voglio cambiare me stesso. (Rumi)

Ancora oggi, il razzismo è spesso considerato il risultato di determinati atteggiamenti o misure che, sovente in maniera anche involontaria, penalizzano le persone per via della loro provenienza, etnia, religione, colore della pelle ecc. Gli approcci intesi a contrastare questa forma di emarginazione e discriminazione si limitano al livello micro, in quanto focalizzati sull'individuo e finalizzati a combattere la discriminazione e ad accrescere la consapevolezza dei singoli, e non per forza incidono a livello macro. Nella maggior parte dei casi non producono pertanto effetti a livello strutturale. Se i docenti nutrono aspettative inferiori nei confronti di bambini di colore o con un retroterra migratorio e li riducono in modo stereotipato alla loro origine non svizzera, non basta proporre una formazione continua in materia a singoli insegnanti o un percorso di apertura istituzionale in qualche sede scolastica. Se è assodato che le persone non percepite come svizzere hanno maggiori difficoltà a trovare un'alloggio rispetto a quelle che appaiono invece tali, per combattere il razzismo strutturale sul mercato dell'alloggio non è sufficiente sensibilizzare in tal senso gli organi preposti alla gestione del patrimonio immobiliare pubblico o rafforzare la protezione dalle discriminazioni. Anche se tutte queste

misure sono giuste e importanti, da sole non bastano per combattere in misura adeguata la penalizzazione sistemica di chi non è percepito come svizzero.

Come affrontare quindi il razzismo inteso come problema strutturale? L'approccio sistemico ci aiuta a individuare dinamiche a livello macro che si ripercuotono sul piano micro. Di seguito verranno presentati approcci collaudati per far fronte a sfide sistemiche complesse.

Razzismo come sfida strutturale

Oggi sappiamo che il razzismo costituisce un problema individuale, istituzionale, sociale e, in fin dei conti, strutturale o, meglio, sistemico. Siamo inoltre coscienti che gli approcci individuali (incentrati sulle conoscenze e sugli atteggiamenti) e quelli istituzionali (processi di apertura istituzionale) non sono in grado di incidere sulle dinamiche strutturali. Cosa significa razzismo strutturale? Si tratta di capire quali sono i fondamenti culturali di una società e di come è organizzata, ad esempio in ambiti quali il lavoro, l'alloggio, la formazione, la sanità, l'amministrazione ecc. L'approccio sistemico non considera questi settori come compartimenti stagni, bensì quali processi dinamici interdipendenti inseriti in un sistema socioeconomico e politico più ampio.

Occorre chiarire il rapporto e l'interazione tra elementi di rilevanza sistemica nel quadro di un processo in divenire e quali schemi, in termini di effetti desiderati e indesiderati (p. es. emarginazione, discriminazione, razzismo), producono. Queste strutture da un lato veicolano valori e culture condivisi dalla società e dall'altro riproducono il modo in cui la società concepisce questi valori e queste culture, che possono assumere una valenza identitaria oppure no. Per capire come far fronte al razzismo strutturale è dunque determinante focalizzare l'attenzione sui rapporti e le interazioni di rilevanza sistemica.

Ribaltare schemi mentali e approcci

Il razzismo strutturale costituisce un fenomeno sociale complesso non facile da inquadrare e quindi anche sviluppare soluzioni risulta difficile. Misurarsi con la complessità significa tenere conto delle molteplici dimensioni e sfaccettature di un problema che non può essere risolto con una forma mentis lineare. In genere, però, tendiamo ad affrontare i problemi in modo tecnico, a scomporli in singole parti che poi analizziamo in modo più o meno isolato, a cercare cause ed effetti lineari e a proporre soluzioni. Questa concezione lineare tendenzialmente si limita

a combattere i sintomi e non riesce a incidere a livello strutturale. L'approccio sistemico tenta invece di comprendere il sistema nella sua globalità, presuppone una dinamica caratterizzata da numerose cause e fattori e cerca di individuare le grandi correlazioni. Nella complessità non esistono rimedi «semplici», ma sempre e solo approcci risolutivi di tipo adattativo. Per questo motivo, l'accento è posto sul processo destinato a mettere in luce le diverse dinamiche. Sappiamo ad esempio delle discriminazioni sul mercato del lavoro: spesso si analizza in che misura le persone con un nome non ritenuto tipicamente svizzero hanno difficoltà a trovare un impiego o un posto di apprendistato e sono discriminate. Questo tipo di indagini, limitate al mercato del lavoro, ignora sovente cause ed effetti che non agiscono unicamente in maniera puntuale, ma a lungo termine e sul piano strutturale. Altri possibili fattori di esclusione possono essere cercati e trovati nell'ambito della formazione, delle narrazioni utilizzate nelle elezioni e votazioni, nelle procedure di naturalizzazione ecc. Per un esame veramente approfondito di temi complessi come il razzismo strutturale occorre un approccio sistemico, ossia a 360 gradi. Ciò richiede in primo luogo un ribaltamento di mentalità e prospettiva, tra l'altro anche con effetti sotto il profilo pratico per quanto riguarda la costruzione di capacità, nonché il finanziamento e la valutazione di simili processi (al contrario di progetti).

Rendere manifesto il sistema e comprenderlo

Comprendere il sistema è un presupposto fondamentale per capire come influenzarlo. A tale proposito sono possibili diversi approcci, come la rappresentazione del sistema mediante la sua analisi. Anche altri metodi collaudati, ad esempio la «Teoria U», sviluppata da Otto Scharmer del Massachusetts Institute of Technology, o i «Social Innovation Labs» di Zaid Hassan consentono di raffigurare e studiare sistemi complessi. Per tutti questi metodi sono fondamentali l'approccio multi-stakeholder e il dialogo.

Si tratta di mettere in relazione diversi portatori di interesse (stakeholder) del sistema per ottenere informazioni di rilevanza sistemica. In questo contesto è fondamentale dare voce alle persone emarginate e discriminate. Un simile approccio multi-stakeholder sul tema del razzismo strutturale viene attualmente sperimentato nel Cantone di Basilea Città, dove rappresentanti di diversi sistemi si incontrano e condividono le proprie esperienze. Tale dialogo produrrà conoscenze e risultati che non sarebbero emersi analizzando separatamente singoli ambiti. Un ulteriore approccio in questa direzione potrebbero essere gli incontri di lavoro regolari sul tema della prassi in materia di sostegno nel settore della cultura e dell'integrazione tra responsabili della Commissione federale della migrazione, della Segreteria di Stato della migrazione e dell'Ufficio federale della cultura, diversi esperti svizzeri ed esteri e altri attori chiave.

Un sistema muta quando si interviene sui presupposti del problema.

Condizioni fondamentali per un cambiamento sistemico

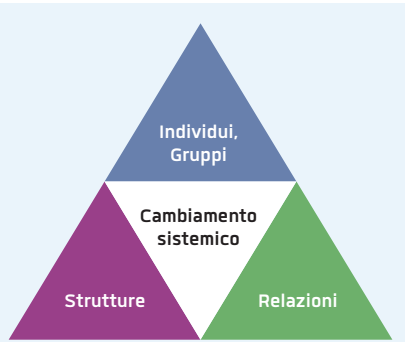
In sostanza, un sistema muta quando si interviene sui presupposti del problema. Vi sono diversi approcci per trasformare un sistema. In questa sede si accennerà in particolare al modello sviluppato dall'impresa di consulenza FSG, il quale descrive le condizioni interrelate che tipicamente perpetuano un problema. L'immagine mostra gli elementi che seguono, classificabili in visibili, semi-espliciti e impliciti.

- Elementi visibili: leggi e direttive di un'unità governativa, pratiche e reti di istituzioni e organizzazioni e distribuzione di mezzi e risorse.
- Elementi semi-espliciti: non saltano all'occhio a prima vista; comprendono relazioni, connessioni e dinamiche di potere.

- Elementi impliciti: schemi di pensiero, convinzioni profondamente radicate, supposizioni e aspetti dati per scontati che influenzano quello che facciamo e pensiamo e sono difficili da riconoscere perché difficilmente «accessibili». Secondo Donella Meadows, un'antesignana del pensiero sistemico, la trasformazione degli schemi mentali è la soluzione più idonea a fare leva sul cambiamento, ma anche la più difficile.

Temi quali il razzismo o i pregiudizi di genere rientrano tra gli schemi mentali impliciti difficili da affrontare e modificare. Questi ultimi influiscono sul modo di gestire le relazioni e costituiscono la base delle strutture suscettibili, a loro volta, di produrre esclusione. Ne sono un buon esempio le pratiche di naturalizzazione sventate e discriminatorie di alcuni Comuni e commissioni. Persone che da decenni vivono e lavorano in Svizzera, ad esempio provenienti dalla ex-Jugoslavia, sono strutturalmente discriminate. Spesso la ragione dell'esclusione risiede nell'idea dualistica del «noi vs gli altri», nell'idea che ci facciamo di quello che è la Svizzera e di chi può rappresentarla, di chi può farne parte e chi no. Questo atteggiamento, a volte, è all'origine anche delle varie disposizioni del diritto migratorio e dei criteri per la valutazione dell'integrazione e delle richieste di naturalizzazione. Gli ostacoli nella prassi in materia di naturalizzazione influenzano a loro volta l'accesso al mercato del lavoro e dell'alloggio e alle prestazioni sanitarie; al tempo stesso pregiudicano il diritto di voto e di eleggibilità nonché la resilienza democratica della Svizzera.

Schemi di pensiero e concezioni profondamente radicate possono ad esempio essere contrastati mediante nuove narrazioni. Un importante contributo e nuovi input in tal senso sono forniti dall'Istituto Nuova Svizzera (INES), le cui storie di deep *diversity* rispecchiano una realtà in cui la migrazione e la diversità sono normali e fanno parte della storia, della cultura e del vissuto quotidiano della Svizzera.



- Schemi di pensiero
- Convinzioni, supposizioni
- Valori
- Posizioni
- Aspettative



- Leggi, direttive
- Processi e procedure
- Pratiche
- Flusso delle informazioni
- Assegnazione di fondi
- Processo decisionale



- Norme e valori espliciti/impliciti
- Consuetudini e abitudini
- Storie e miti
- Comunicazione
- Iter decisionali
- Struttura del potere

Immagine: Condizioni fondamentali per un cambiamento sistemico

© Nora Refaeil

I livelli raffigurati sono strettamente interconnessi e si influenzano reciprocamente per cui, ai fini della ricerca di possibili soluzioni, è importante considerare i diversi elementi, anche se sarà pressoché impossibile agire contemporaneamente su tutti i livelli.

Un fattore decisivo ai fini del cambiamento è che gli individui, le comunità e le organizzazioni che si impegnano a favore di un mutamento strutturale si considerino parte del sistema. Per le organizzazioni, ciò significa avviare un processo di apertura istituzionale e analizzare quali barriere sistemiche in materia di procedure, prodotti e servizi, partenariati e personale permangono e possono favorire l'esclusione. Il fatto che qualche isti-

tuzione intraprenda questo percorso non basta a produrre un mutamento strutturale a livello macro, ma d'altra parte un cambiamento sistemico non è pensabile senza un processo di apertura delle istituzioni.

A livello individuale, essere parte del sistema significa non riuscire a cambiarlo se manca la disponibilità a riflettere su noi stessi, sulla nostra maniera di pensare, sui nostri schemi, valori e atteggiamenti, sul modo in cui interpretiamo le cose, gestiamo il potere e costruiamo le relazioni. A prima vista può apparire scontato, ma in realtà, in base alla mia esperienza nell'accompagnamento dei processi di trasformazione, ciò avviene raramente. In quest'ottica, anche il celebre motto del Mahatma Gandhi «Sii il cambiamento che vuoi vedere nel mondo» può essere letto come un invito al cambiamento sistemico.

Conclusione

Il «cambiamento sistemico» è un approccio importante per fare i conti con sfide complesse del nostro tempo quali il razzismo. Un numero sempre maggiore di organizzazioni di utilità pubblica e altre istituzioni del settore sociale lo considera un'opportunità per ottenere effetti più rilevanti. Un atteggiamento che considera normale la complessità aiuta a compiere questo percorso. Prendersi il tempo necessario per esaminare le correlazioni all'interno di un sistema e scoprire come un determinato schema abbia portato a un risultato indesiderato agevola l'elaborazione di misure con un effetto duraturo. Le condizioni illustrate per un cambiamento sistemico si influenzano reciprocamente e devono essere analizzate insieme. Approcci risolutivi di tipo adattativo possono modificare schemi che, a loro volta, possono contribuire al cambiamento. In definitiva, è fondamentale che i fautori di un cambiamento sistemico riflettano anche sul proprio operato.

Dottoressa in diritto, Nora Refaeil promuove processi di cambiamento sistemico e accompagna istituzioni, organizzazioni, comunità e individui nelle situazioni di trasformazione. Avvocata, mediatrice, moderatrice ed esperta di coaching con oltre 20 anni di esperienza in ambito nazionale e internazionale, insegna all'Università di Basilea e in altre istituzioni. È inoltre vicepresidente della Commissione federale contro il razzismo e membro del comitato direttivo dell'Istituto Nuova Svizzera. nora.refaeil@gmail.com

FONTI

FSG, John Kania, Mark Kramer, Peter Senge.

The Water of Systems Change, giugno 2018
Donella Meadows, Thinking in Systems, 2015

Istituto Nuova Svizzera, www.istitutonuovasvizzera.ch

Unsichtbares durch Theater sichtbar machen

Das Theaterstück *Formular:CH* beleuchtet institutionellen Rassismus und bringt dabei auch Diskriminierungserfahrungen von Geflüchteten auf die Bühne. Die Mitgründerin der Plattform DAS.VENTIL. berichtet über Entstehung und Weiterentwicklung des Projekts.

Kathrin Iten

Kennen Sie das Spiel: *Ich sehe etwas, was Du nicht siehst?* So habe ich mich als Sozialarbeiterin bei meiner Arbeit mit Menschen, die in unser Asylwesen eingeordnet wurden, gefühlt. Jeden Tag aufs Neue. Immer wieder beobachtete ich ungesehene oder vielleicht gesehene, dafür aber ignorierte bzw. tabuisierte Situationen von Diskriminierung und Rassismus. Darüber wurde, so schien mir, nicht gesprochen. Weder über die diskriminierenden Strukturen, noch die ungeschriebenen Regeln, noch darüber, dass auch Fachleute aus dem sozialen Bereich, die in den meisten Fällen eine Machtposition mit Privilegien innehaben, durchaus verletzend handeln können.

Auch ich war Teil dieses Systems, stolperte über meine Vorurteile und hoffte auf Ehrlichkeit gegenüber mir selbst.

Auch ich war Teil dieses Systems, stolperte über meine Vorurteile und hoffte auf Ehrlichkeit gegenüber mir selbst. *Fachleute diskriminieren nicht, weil sie professionell handeln.* Das schien mir das ungeschriebene Gesetz. Ich würde mir aber wünschen, dass gerade Fachleute sich immer wieder hinterfragen, ob sie nicht doch auch, aufgrund von Stereotypen, Emotionen, rassistischen Strukturen und Menschenbildern diskriminierend handeln.

Ganz alltägliche Teamsitzungen können dabei ein Spiegel sein und aufzeigen, welche Menschenbilder vertreten werden. Nehmen wir das Beispiel einer Fallverteilung im Sozialdienst:

«Eine Familie aus Eritrea, vier Kinder, VA7+.»

«Schon eine Gefährdungsmeldung?»

«Nein.»

«Vier Kinder? Habt ihr mit ihr schon einmal über Verhütung gesprochen? Ah nein, das bezahlt die Krankenkasse nicht. Eine Unterbindung würde bezahlt werden.»

So wird hin und her geplaudert.

Eines Tages erzählten ich und Tanja Rohrer, ebenfalls Sozialarbeiterin, der Regisseurin und Autorin Christine Ahlborn von den Beobachtungen in unserem Arbeitsumfeld. Ihr Kommentar: Wann beginnen wir mit den Probearbeiten? Gemeinsam mit den beiden und der Schauspielerin Karin Maurer entwickelte ich 2014/15 während Monaten das Theaterstück *Formular:CH*.

Unser Proberaum war überfüllt mit Materialien: Wissenschaftliche Texte, Studien, Theorien, Gesetzesartikel, Richtlinien, Konzepte unterschiedlicher Kantone zum Thema Asyl, Ausländergesetze, Einbürgerungsvorlagen, Integrationsvereinbarungen, die damals gerade neu waren! Notizen und Gedanken aus Teamsitzungen innerhalb von Sozialdiensten und anderen Institutionen.

Wie fühlt es sich an, in die Schweiz zu kommen bzw. hier zu leben?

Und immer wieder die Frage: Wo wollen wir unsere Prioritäten setzen, wenn uns doch alles wichtig ist?

Wir entschieden uns, auf der Bühne DAS nationale Kompetenzzentrum zu sein. Zuständig für alle Gesetze. Für alle Kantone. Für alle Gemeinden. Für alle Menschen in Not. Wir wollten von der Integrationsvereinbarung bis zum Einbürgerungstest alles verhandeln.

Im Probeprozess wurde uns aber auch bewusst, dass wir nicht nur unsere Perspektive auf die Bühne bringen können. Wir brauchten unbedingt die Perspektive bzw. die Stimmen von geflüchteten Menschen, insbesondere von Menschen, die während Jahren keinen sicheren Aufenthaltsstatus hatten. Also haben wir Interviews gemacht mit dem Fokus: Wie fühlt es sich an, in die Schweiz zu kommen bzw. hier zu leben? Diese Gespräche sind in Form von Audioeinspielungen während des ganzen Theaterstücks immer wieder zu hören.

Es war die erste Produktion von DAS.VENTIL. und wir hatten 2015 vorerst nur sechs Vorstellungen geplant. Schon nach den ersten Vorführungen erhielten wir unzählige Rückmeldungen, die uns ermutigt haben, bis heute weiter-

zuspielen. Durch die Kunstform Theater konnten wir die sensiblen und komplexen Themen in eine Form bringen, mit welcher sich das Publikum leicht identifizieren und hinterfragen kann. Oftmals tut es weh, sich selbst zu sehen. Und doch: *«Créer plus pour ignorer moins»*. (Publikumszitat)

Aufgrund der vielen Anfragen spielen wir das Stück seit 2017 auch auf Französisch und in einer bilinguen Version (Details siehe Webseite www.dasventil.ch). Wir treten nicht nur in Theatern auf, sondern spielen auch im Rahmen von Weiterbildungen, Teams, Ausbildungsstätten und Büros. Mit dem Format *Theater&Labor* bieten wir seit 2018 nach dem Stück zusätzlich Workshops an. Dabei geht es darum, mit den Teilnehmenden das eigene Alltagshandeln zu reflektieren, die vorherrschenden Strukturen genau zu beobachten und Probleme benennen zu lernen.

*«Ich sehe etwas, was Du nicht siehst.»
und das ist immer da.
Es kann sein, dass es irgendwann einmal
weg ist.
Wenn es gesehen wird.
Wenn es gehört wird.
Wenn es wirklich niemand mehr will.*

*Kathrin Iten ist Schauspielerin und Sozial-
arbeiterin (MSW SAR als Menschenrechts-
profession). kathrin.iten@dasventil.ch*

DAS.VENTIL wurde 2014 gegründet. Es ist eine Kurationsplattform für Theater, Kunst und soziale Themen sowie ein kreatives Instrumentarium zur Bewusstseinsbildung. www.dasventil.ch

Rendre l'invisible visible par le théâtre

La pièce de théâtre Formular:CH fait apparaître le racisme institutionnel et met en scène des situations de discrimination vécues par des réfugiés. La cofondatrice de la plateforme DAS.VENTIL nous parle de la genèse et du développement du projet.

Kathrin Iten

Connaissez-vous le jeu *Je vois quelque chose que tu ne vois pas*? C'est à lui que je pense dans l'exercice de mon travail, en tant qu'assistante sociale en relation avec des personnes relevant des différentes catégories que prévoit notre système d'asile. J'ai observé très souvent des situations de discrimination et de racisme – perçues ou non perçues, mais certainement ignorées et taboues. Il m'a semblé qu'on ne parlait ni des structures discriminatoires, ni des règles non écrites, ni du fait que même les professionnels du travail social – qui occupent dans la plupart des cas une position privilégiée – peuvent agir de manière blessante.

Faisant partie de ce système, j'ai moi aussi été surprise de voir certains préjugés surgir dans mon esprit.

Faisant partie de ce système, j'ai moi aussi été surprise de voir certains préjugés surgir dans mon esprit et espéré être honnête avec moi-même. *Les professionnels ne font pas de discrimination parce qu'ils agissent de manière professionnelle.* Cela me semblait être la loi non écrite. Les professionnels devraient toutefois examiner régulièrement leurs pratiques, pour voir s'ils n'agissent pas de manière discriminatoire en raison de stéréotypes, mus par des émotions, de structures racistes ou de certaines représentations de l'être humain.

Les réunions d'équipe les plus banales peuvent servir de miroir et révéler quelles représentations de l'être humain nous véhiculons. Exemple tiré d'un moment où les membres d'un service social se répartissent les situations à traiter :

« Une famille d'Érythrée, quatre enfants, AP7+. » (personnes admises à titre provisoire depuis plus de sept ans)

« Déjà un avis de mise en danger ? »

« Non. »

« Quatre enfants ? Vous avez déjà parlé avec elle de contraception ? Ah ben non, c'est pas remboursé par l'assurance-maladie. Mais une intervention visant la contraception définitive le serait. »

Un jour, Tanja Rohrer, elle aussi assistante sociale, et moi avons parlé de ce que nous observions dans notre environnement professionnel à Christine Ahlborn, auteure et metteuse en scène. Sa réaction ne s'est pas fait attendre : « Quand est-ce qu'on commence les répétitions ? » C'est ainsi qu'est née la pièce Formular:CH, que j'ai développée avec elles et la comédienne Karin Maurer pendant plusieurs mois en 2014-2015.

Notre salle de répétition débordait de matériel : textes scientifiques, études, théories. Articles de loi, directives, plans de différents cantons sur le thème de l'asile. Législation sur les étrangers. Projets de loi pour une naturalisation facilitée. Des conventions d'intégration qui, à l'époque, venaient de sortir. Notes

Les professionnels devraient examiner régulièrement leurs pratiques, pour voir s'ils n'agissent pas de manière discriminatoire en raison de stéréotypes.

et réflexions issues de réunions d'équipe au sein de services sociaux et d'autres institutions. Et toujours la même question : où fixer nos priorités, sachant que tout est important pour nous ?

Nous avons décidé d'être LE centre de compétence national sur scène. Compétent pour toutes les lois. Pour tous les cantons. Pour toutes les communes. Pour toutes les personnes dans le besoin. Nous voulions traiter tous les sujets, de la convention d'intégration aux examens de naturalisation.

Mais au fil des répétitions, nous avons aussi pris conscience que nous ne pouvions pas nous contenter de mettre en scène notre seule perspective. Nous avons absolument besoin du point de vue ou des voix des personnes ayant fui leur pays, en particulier de celles qui n'avaient pas de statut de séjour sûr depuis des années. Nous avons donc réalisé des interviews en nous concentrant sur la question suivante : comment se sent-on en arrivant en Suisse pour y

vivre ? Ces entretiens enregistrés interviennent à plusieurs reprises tout au long de la pièce.

Comment se sent-on en arrivant en Suisse pour y vivre ?

C'était la première production de DAS.VENTIL, et nous n'avions prévu au départ, en 2015, que six représentations. Les innombrables réactions qu'elles ont suscitées nous ont cependant encouragées à poursuivre jusqu'à aujourd'hui. Grâce au cadre théâtral, nous avons pu aborder des sujets sensibles et complexes, avec lesquels le public peut facilement s'identifier et se remettre en question. Souvent, cela fait mal de se voir. « *Créer plus pour ignorer moins* », disait pourtant un spectateur à l'issue d'une représentation.

Pressées par de nombreuses demandes en ce sens, nous proposons depuis 2017 la pièce également en français et dans une version bilingue (pour plus de détails, voir le site www.dasventil.ch). Nous avons par ailleurs élargi notre cadre d'intervention : nous ne nous produisons pas seulement dans des théâtres, mais aussi dans des entreprises ou des centres de formation, dans le cadre de sessions de travail en équipe ou de formations continues. Avec le format *Theater&Labor*, nous proposons depuis 2018 des ateliers juste après la représentation. Il s'agit d'amener les participants à examiner leur agir quotidien et les structures dominantes, et à apprendre à nommer les problèmes.

« Je vois quelque chose que tu ne vois pas », et il est toujours là.

Il se peut qu'il disparaisse à un moment donné.

Quand on l'aura vu.

Quand on l'aura entendu.

Quand plus personne n'en voudra vraiment plus.

Titulaire d'un master en travail social avec spécialisation dans le domaine des droits humains, Kathrin Iten est comédienne et assistante sociale. kathrin.iten@dasventil.ch

DAS.VENTIL a été fondée en 2014. Il s'agit d'une plateforme de création pour le théâtre, l'art et les questions sociales, ainsi que d'un outil innovant favorisant la prise de conscience. www.dasventil.ch

Rendere visibile l'invisibile attraverso il teatro

La pièce teatrale Formular:CH fa luce sul razzismo istituzionale e porta sul palco esperienze di discriminazione vissute dai rifugiati. La cofondatrice della piattaforma DAS.VENTIL racconta come è nato e si è sviluppato il progetto.

Kathrin Iten

Conoscete il gioco *Indovina che cosa vedo?* È così che mi sono sentita quando ho lavorato come assistente sociale con persone inserite nel nostro sistema d'asilo. Giorno dopo giorno, ho osservato situazioni di discriminazione e razzismo non viste o forse viste, ma ignorate oppure tabuizzate, di cui, almeno così mi sembrava, non si parlava. Non si parlava delle strutture discriminatorie, né delle regole non scritte, né tanto meno del fatto che persino i professionisti del settore sociale, solitamente in una posizione di potere che conferisce loro privilegi, a volte possono agire in modo pregiudizievole.

Anch'io ho fatto parte di questo sistema, sono inciampata nei miei pregiudizi e ho sperato di essere sincera con me stessa.

Anch'io ho fatto parte di questo sistema, sono inciampata nei miei pregiudizi e ho sperato di essere sincera con me stessa. *I professionisti non fanno discriminazioni perché operano in modo professionale.* Mi sembrava fosse questa la legge non scritta. Ebbene, mi piacerebbe che fossero soprattutto i professionisti a riesaminare regolarmente le loro pratiche, per vedere se dopo tutto anche loro non agiscano in modo discriminatorio a causa di stereotipi, emozioni, strutture e rappresentazioni razziste.

Le comuni riunioni di team possono fungere da specchio e riflettere le rappresentazioni dell'essere umano che circolano all'interno dei servizi sociali. Prendiamo l'esempio dell'assegnazione di un caso, dove il dialogo si svolge più o meno così:

«Famiglia eritrea, quattro figli. VA7+ lossia persone ammesse provvisoriamente, in Svizzera da oltre 7 anni.»

«Segnalazione di situazioni di rischio?»

«Nessuna.»

«Quattro figli? Avete già parlato di contraccezione con i genitori? No, la cassa malati non la rimborsa. Un intervento di sterilizzazione, per contro, potrebbe essere rimborsato...».

Un giorno, con Tanja Rohrer, anche lei assistente sociale, abbiamo raccontato alla regista e autrice Christine Ahlborn ciò che avevamo osservato del nostro ambiente di lavoro. Il suo commento è stato: quando iniziamo le prove? Nel 2014/2015, insieme a Tanja, Christine e all'attrice Karin Maurer abbiamo lavorato per mesi alla creazione della pièce *Formular:CH*.

La nostra sala prove era stipata di testi scientifici, studi, teorie, articoli di legge, linee guida, piani di diversi Cantoni sul tema dell'asilo, leggi sugli stranieri, progetti relativi alla naturalizzazione, accordi d'integrazione appena introdotti, appunti e pensieri scaturiti dalle riunioni di team di servizi sociali e altre istituzioni.

La domanda ricorrente era: su quali punti vogliamo concentrarci, visto che per noi tutto è importante?

Ebbene, mi piacerebbe che fossero soprattutto i professionisti a riesaminare regolarmente le loro pratiche, per vedere se dopo tutto anche loro non agiscano in modo discriminatorio a causa di stereotipi, emozioni, strutture e rappresentazioni razziste.

Abbiamo deciso che saremmo salite sul palco come IL centro di competenza nazionale responsabile di tutte le leggi, per tutti i Cantoni e tutti i Comuni, e per tutte le persone in difficoltà. Volevamo trattare tutto, dall'accordo d'integrazione al test in vista della naturalizzazione.

Durante le prove ci siamo tuttavia rese conto che non potevamo portare in scena soltanto la nostra prospettiva. Ci occorrevo assolutamente anche il punto di vista o le voci delle persone rifugiate, in particolare di quelle che per anni erano rimaste senza uno statuto di soggiorno sicuro. Abbiamo quindi realizzato una serie di interviste focalizzate su come ci si sente a venire in Svizzera o a viverci. Queste conversazioni vengo-

no riprodotte sotto forma di registrazioni audio durante tutta la pièce.

Abbiamo quindi realizzato una serie di interviste focalizzate su come ci si sente a venire in Svizzera o a viverci.

Formular:CH è stata la prima produzione di DAS.VENTIL. Inizialmente, nel 2015, avevamo previsto solo sei spettacoli, ma già dopo le prime rappresentazioni gli innumerevoli riscontri ricevuti ci hanno incoraggiate a continuare e ad andare in scena fino ad oggi. La forma artistica del teatro ci consente di affrontare temi sensibili e complessi in modo che il pubblico possa facilmente identificarsi e interrogarsi, anche se spesso fa male vedere sé stessi... Ciò nonostante, per dirla con le parole di uno spettatore, è importante *créer plus pour ignorer moins*, (letteralmente «creare di più per ignorare di meno»).

Vista la grande richiesta, dal 2017 proponiamo lo spettacolo anche in francese e in una versione bilingue (dettagli sul sito dasventil.ch). Non ci esibiamo solo nei teatri, ma anche nel quadro di formazioni continue, eventi per team, centri di formazione e uffici. Dal 2018, con il format *Theater&Labor*, offriamo anche dei laboratori dopo lo spettacolo: insieme ai partecipanti vogliamo riflettere sul nostro agire quotidiano, esaminare attentamente le strutture dominanti e imparare a dare un nome ai problemi.

«Indovina che cosa vedo» è una cosa che io vedo e tu no, ma che è sempre presente.

Forse un giorno scomparirà.

Se verrà vista.

Se verrà ascoltata.

Se davvero tutti non la vorranno più.

Kathrin Iten, titolare di un Master of Arts in Social Work as a Human Rights Profession conseguito a Berlino, è attrice e assistente sociale. kathrin.iten@dasventil.ch

Fondata nel 2014, DAS.VENTIL è una piattaforma creativa per il teatro, l'arte e i temi sociali, nonché uno strumento innovativo per attività di sensibilizzazione. www.dasventil.ch

«Ohne Antirassismus gibt es keine gerechte Gesellschaft»

Die Stadt Bern macht seit 2021 den strukturellen Rassismus zum Thema ihrer Aktionswochen – dieses Jahr unter dem Motto «Rassismus schliesst Türen. Öffnen wir sie.» Im Gespräch zieht Projektleiterin Itziar Marañón Bilanz.

Das Interview führte Theodora Peter

Die Stadt Bern widmet ihre Aktionswoche gegen Rassismus in den Jahren 2021-2023 dem Thema struktureller Rassismus. Weshalb?

Nach über zehn Jahren war die Zeit in Bern reif dafür. Wenn sich eine Institution oder Gruppe mit dem Thema Rassismus auseinandersetzt, ist es am Anfang einfacher, sich mit Alltagsrassismus zu befassen. Doch im Laufe der Jahre entstanden in Bern immer mehr Projekte, die sich sehr intensiv und reflektiert mit dem Thema beschäftigen. Auch innerhalb der Verwaltung ist es wichtig, dass das Thema ebenfalls auf einer strukturellen Ebene diskutiert und institutioneller Rassismus bekämpft wird.

Wenn wir die Ausschlussmechanismen des strukturellen Rassismus sicht- und erkennbar machen, dann können wir an Lösungen arbeiten

Wie haben Sie das abstrakte Thema konkret umgesetzt?

Wir haben uns bewusst auf die Wirkung von strukturellem Rassismus fokussiert. Welche konkreten Folgen hat er für die Menschen? Mit dem Slogan «Rassismus schliesst Türen» wollten wir aufzeigen, dass es um Chancengerechtigkeit

geht – einem wichtigen Grundsatz in der Demokratie. Struktureller Rassismus führt dazu, dass nicht alle die gleichen Chancen haben. Wir wollten aber nicht eine deprimierende Botschaft aussenden und haben den Slogan der geschlossenen Türen deshalb mit einem zweiten Satz ergänzt: «Öffnen wir sie.» Wenn wir die Ausschlussmechanismen des strukturellen Rassismus sichtbar und erkennbar machen, dann können wir an Lösungen arbeiten und die verschlossenen Türen öffnen. Bei der Ausschreibung der Aktionswoche gaben wir Beispiele und unterstützten Leute, die Eingaben machten, auch mit Beratung. Das ist ein aufwändiger Prozess, der sich aber lohnt.

Können Sie uns ein paar Beispiele der zahlreichen Aktivitäten geben?

Hervorzuheben ist, dass von Rassismus betroffene Menschen in den letzten Jahren eine immer prominentere Rolle spielten – sowohl bei der Vorbereitung wie auch der Durchführung der Aktionswoche. Häufig ist bereits die Vorbereitung ein Empowerment-Prozess. Das gibt den Veranstaltungen enorm viel Kraft und Glaubwürdigkeit. Über die Aktionswoche hinaus gab und gibt es in Bern viele gute Projekte – etwa der Workshop über gerechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt oder das «Café révolution» – einer von schwarzen Feministinnen lanciertem Begegnungsort. Das Projekt «Living Room» wiederum ist ein Raum, der sich stark mit Kunst und Rassismus sowie

Es ist wichtig, dass die Bekämpfung des Rassismus innerhalb der Strukturen und der Verwaltung nicht als <nice to have> sondern als <Must> verstanden wird.

dem kolonialen Erbe befasst. Zum Beispiel zur Frage, wie Museen einen rassistisch-kritischen Zugang erreichen können. In Bern West wiederum, einem Stadtteil mit einem hohen Migrationsanteil, befassen sich Eltern in einer Arbeitsgruppe mit der Diskriminierung in der Schule.

Wie nachhaltig ist die Aktionswoche gegen Rassismus?

Mit der Aktionswoche bekennen sich die Behörden offiziell zur Bekämpfung des Rassismus. Das ist eine sehr wichtige Botschaft. Zudem bietet die Woche eine Plattform, um sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Wichtig finde ich, dass die Aktionswoche auf vielen unterschiedlichen Ebenen agiert. Auch fördern wir die Vernetzung der Teilnehmenden mit einer Kick-Off-Veranstaltung. Die Aktionswoche gegen Rassismus, die seit 2011 existiert, hat sicherlich ihren Teil dazu beigetragen, dass es in der Stadt Bern inzwischen so viele Initiativen und Projekte gibt.

Das Thema Rassismus macht viele Menschen unsicher und verursacht Unbehagen.

Wo gibt es Potenzial zur Weiterentwicklung?

Es ist wichtig, dass die Bekämpfung des Rassismus innerhalb der Strukturen und der Verwaltung nicht als <nice to have> sondern als <Must> verstanden wird. Zwar haben wir es geschafft, dass alle das Thema wichtig finden. Doch ohne personelle und finanzielle Ressourcen ist eine Umsetzung nicht möglich. Es braucht nebst Leuten, die 'pushen', auch den politischen Willen, dass sich alle damit beschäftigen müssen. Ansonsten sind Veränderungen zu stark vom Engagement Einzelner abhängig. Wenn diese sensibilisierten Personen dann nicht mehr da sind, fängt alles wieder von vorne an. Es braucht in den Institutionen eine Arbeitskultur, welche die rassismuskritische Perspektive verankert. Dafür braucht es Ressourcen.

Welche Empfehlungen sind Ihnen persönlich wichtig?

Das Thema Rassismus macht viele Menschen unsicher und verursacht Unbehagen. Es ist wichtig, sich offen und ehrlich mit dem Thema zu beschäftigen. Das ist ein Lernprozess: Man darf Fehler machen und sollte nicht zu streng zu sich selber sein. Entscheidend ist, aus Fehlern zu lernen. Wir brauchen Offenheit, aber auch den Optimismus, dass wir die Dinge weiterentwickeln können. Was ich auch noch sagen möchte: Ohne Antirassismus gibt es keine gerechte Gesellschaft. Und ohne Antirassismus ist keine Integration möglich.

Itziar Marañón war bis Mai 2022 Projektleiterin und stellvertretende Leiterin der Fachstelle für Migrations- und Rassismusfragen der Stadt Bern. fmr@bern.ch

LINK

www.berngegenrassismus.ch

« Sans antiracisme, pas d'égalité »

Depuis 2021, la Ville de Berne fait du racisme structurel l'un des thèmes de sa Semaine contre le racisme. Cette année, l'événement avait pour slogan « Le racisme ferme des portes. Ouvrons-les ! » (Rassismus schliesst Türen. Öffnen wir sie). Premier bilan avec la responsable du projet, Itziar Marañón.

Entretien réalisé par Theodora Peter

Entre 2021 et 2023, la Ville de Berne consacre sa Semaine contre le racisme au racisme structurel. Pourquoi ?

Après plus d'une décennie à se confronter au thème du racisme, nous étions prêts. C'est clair qu'au début, c'est plus facile pour une institution ou pour un groupe de se pencher sur le racisme au quotidien. Au fil des années, il y avait toutefois toujours plus de projets proposant une réflexion approfondie sur le racisme structurel. Au sein de l'administration, il est important que le racisme soit aussi thématiqué au niveau structurel et que l'on combatte le racisme institutionnel.

(...) les personnes concernées par le racisme jouent depuis quelques années un rôle toujours plus important, que ce soit dans la préparation ou dans la réalisation de la Semaine contre le racisme.

Concrètement, comment aborder ce thème plutôt abstrait ?

Nous nous sommes expressément concentrés sur ses effets. Quel est l'impact concret sur les personnes concer-

nées ? En mentionnant que le racisme ferme des portes, nous voulions montrer qu'il est question d'égalité des chances. L'égalité des chances est au cœur de toute démocratie ; or le racisme structurel fait que tout le monde n'a pas les mêmes chances. Mais nous ne voulions pas envoyer un message déprimant, c'est la raison pour laquelle nous avons décidé d'ajouter la deuxième phrase. C'est en identifiant et en montrant les mécanismes d'exclusion du racisme structurel que l'on pourra travailler à des solutions et ouvrir des portes, justement. Pour l'appel à projets de la Semaine contre le racisme, nous avons donné des exemples et appuyé les personnes qui nous soumettaient des projets, en les conseillant par exemple. Cela nous a pris pas mal de temps, mais ce travail a porté ses fruits.

Vous pourriez donner quelques exemples des nombreuses activités réalisées ?

J'aimerais d'abord souligner que les personnes concernées par le racisme jouent depuis quelques années un rôle toujours plus important, que ce soit dans la préparation ou dans la réalisation de la Semaine contre le racisme. La préparation à elle seule représente déjà un processus d'« empowerment ». Sans compter que cela donne une impulsion majeure et une très grande crédibilité à l'événement. Indépendamment de la Semaine contre le racisme, cela fait

C'est en identifiant et en montrant les mécanismes d'exclusion du racisme structurel que l'on pourra travailler à des solutions.

déjà un moment qu'il y a beaucoup de bons projets à Berne. On peut citer par exemple un atelier pour un accès égalitaire au marché du travail ou le Café révolution – un lieu de rencontre lancé par des féministes noires. Ou encore le projet Living Room, un espace d'expression artistique s'intéressant aux problématiques du racisme et de l'héritage colonial, qui s'est notamment penché sur la manière dont les musées peuvent adopter une approche critique vis-à-vis du racisme. Dans la partie ouest de Berne, où une part élevée de la population est issue de la migration, des parents réunis dans un groupe de travail traitent de la discrimination à l'école.

Est-ce qu'on peut dire que les effets de la Semaine contre le racisme sont durables ?

En organisant cette semaine, les autorités affichent officiellement leur engagement contre le racisme. C'est un message très important. L'événement est aussi une plateforme pour aborder la question du racisme. Elle déploie ses effets aux niveaux les plus divers et je trouve que c'est essentiel. Elle permet en outre aux

participants de se retrouver grâce à la manifestation que nous organisons pour son lancement. Et enfin, cette semaine, qui existe depuis 2011, a certainement contribué au fait qu'il y a tant d'initiatives et tant de projets dédiés à la lutte contre le racisme en ville de Berne.

Le racisme est un thème qui désécurise beaucoup de gens et crée un certain malaise.

Qu'est-ce que l'on pourrait améliorer ?

Combattre le racisme au sein des structures et de l'administration ne doit pas seulement être considéré comme quelque chose de souhaitable, mais comme quelque chose d'impératif. Aujourd'hui, tout le monde trouve ce thème important, et nous ne pouvons que nous en réjouir. Mais sans moyens, on ne pourra rien faire. Il ne faut pas seulement des gens qui donnent les impulsions et font avancer les choses ; il faut aussi une volonté politique pour que cela devienne l'affaire de tous. En effet, on ne peut pas faire dépendre le changement de l'engagement de quelques personnes seulement. Parce que lorsque ces personnes ne seront plus là, il faudra tout recommencer depuis le début. Dans les institutions, il faut mettre en place une culture du travail qui intègre une perspective critique vis-à-vis du racisme ; et pour ça, il faut des ressources.

À titre personnel, qu'est-ce que vous conseillerez ?

Le racisme est un thème qui désécurise beaucoup de gens et crée un certain malaise. C'est important de l'aborder ouvertement et avec honnêteté. C'est un apprentissage et c'est donc normal de faire des erreurs, il faut être bienveillant avec soi-même. Ce qui est primordial, c'est d'apprendre de ses erreurs. Cela demande de la sincérité, mais aussi de l'optimisme : il faut croire que l'on peut changer les choses. Et ce que j'aimerais

dire aussi, c'est que sans antiracisme, il n'y a pas d'égalité ; et sans antiracisme, pas d'intégration.

Itziar Marañón a été responsable de projets et responsable suppléante du Service pour les questions de racisme et de migration de la Ville de Berne jusqu'en mai 2022. fmr@bern.ch

LIEN

www.berngegenrassismus.ch (en allemand seulement)

«Senza antirazzismo non c'è società giusta»

Dal 2021, la Settimana contro il razzismo della Città di Berna è incentrata sul razzismo strutturale, quest'anno con lo slogan «Il razzismo chiude le porte. Apriamole.». Nell'intervista che segue, la responsabile di progetto Itziar Marañón traccia un bilancio.

Intervista a cura di Theodora Peter

La Città di Berna ha scelto di dedicare le edizioni 2021-2023 della sua Settimana contro il razzismo alla manifestazione strutturale di questo fenomeno. Perché?

Dopo oltre dieci anni, i tempi erano maturi. Quando un'istituzione o un gruppo decide di affrontare il tema del razzismo, inizia con l'esaminarne le forme nella quotidianità: è più facile. Con il passare del tempo ha visto la luce un numero sempre maggiore di progetti scaturiti da riflessioni approfondite, volti a scandagliare la questione. Anche in seno alla pubblica amministrazione è importante che il tema sia oggetto di dibattito sul piano strutturale e che si lotti contro il razzismo istituzionale.

Se rendiamo visibili e riconoscibili i meccanismi di esclusione del razzismo strutturale, possiamo cercare soluzioni e aprire le porte chiuse.

Come si attua concretamente un tema astratto?

Abbiamo scelto di concentrarci sugli effetti, ossia sulle conseguenze concrete per le persone. Con lo slogan «Il razzismo chiude le porte» («Rassismus schliesst Türen») volevamo evidenziare che è

una questione di pari opportunità – un principio importante della democrazia che, con il razzismo strutturale, viene meno. Non volevamo però lanciare un messaggio scoraggiante e quindi abbiamo aggiunto «Apriamole» («Öffnen wir sie»). Se rendiamo visibili e riconoscibili i meccanismi di esclusione del razzismo strutturale, possiamo cercare soluzioni e aprire le porte chiuse. Nel quadro dell'invito a presentare progetti per la Settimana abbiamo fornito esempi e sostegno, anche sotto forma di consulenza, a chi presentava richieste. È un processo impegnativo, ma ne vale la pena.

Può farci alcuni esempi delle numerose attività?

Vorrei evidenziare il ruolo sempre più importante svolto dalle vittime del razzismo negli ultimi anni, sia durante la preparazione sia durante lo svolgimento della Settimana. Sovente, la preparazione stessa è già un processo di empowerment, il che conferisce agli eventi enorme forza e credibilità. Oltre alla Settimana contro il razzismo, a Berna sono stati realizzati molti progetti validi, e ve ne sono tuttora in corso, come il workshop sulle pari opportunità sul mercato del lavoro o il «Café révolution», un luogo d'incontro ideato da femministe nere. Il progetto «Living Room» è invece uno spazio fortemente dedicato all'arte e al razzismo, nonché all'eredità coloniale, dove ad esempio si riflette su come i musei possano adottare un approccio

Vorrei evidenziare il ruolo sempre più importante svolto dalle vittime del razzismo negli ultimi anni, sia durante la preparazione sia durante lo svolgimento della Settimana.

critico nei confronti del razzismo. Nei quartieri a ovest di Berna, caratterizzati da un'elevata presenza di migranti, genitori riuniti in un gruppo di lavoro si occupano della discriminazione nelle scuole.

Quanto sono durevoli gli effetti della Settimana contro il razzismo?

Con questo evento, le autorità si impegnano ufficialmente a combattere il razzismo, lanciando un messaggio significativo. La Settimana offre inoltre una piattaforma che consente di confrontarsi con l'argomento. Trovo importante che agisca a molti livelli diversi. Incoraggiamo inoltre la creazione di una rete di contatti tra i partecipanti organizzando un evento di lancio. La Settimana contro il razzismo, svoltasi per la prima volta nel 2011, ha sicuramente contribuito al fatto che la Città di Berna conti oggi così tanti progetti e iniziative.

Il tema del razzismo fa sentire molte persone insicure e provoca disagio.

Dove sussiste potenziale di miglioramento?

È fondamentale che in seno alle strutture e alla pubblica amministrazione la lotta al razzismo sia vissuta come un impegno vincolante e non come un'attività accessoria. È vero che siamo riusciti a convincere tutti dell'importanza dell'argomento, ma senza risorse di personale e finanziarie non andiamo lontano. Oltre alle persone che «spingono», serve anche la volontà politica affinché tutti si occupino della questione, altrimenti i cambiamenti dipendono troppo dall'impegno del singolo. E nel momento in cui le persone sensibilizzate non ci sono più, bisogna ricominciare da capo. Nelle istituzioni è necessario creare una cultura del lavoro che radichi una prospettiva attenta e critica al razzismo. Per fare questo occorrono risorse.

Quali raccomandazioni personali si sente di dare?

Il tema del razzismo fa sentire molte persone insicure e provoca disagio. È importante affrontare la questione in modo aperto e sincero. È un processo di apprendimento durante il quale si può sbagliare e non bisogna essere troppo severi con sé stessi. La chiave è imparare dagli errori. Abbiamo bisogno di apertura, ma anche di ottimismo per credere di poter cambiare le cose. Vorrei inoltre aggiungere che senza antirazzismo non c'è società giusta. E senza antirazzismo, non c'è integrazione.

Itziar Marañón è stata fino al maggio del 2022 responsabile di progetto e responsabile sostituta del Servizio della Città di Berna per le questioni di migrazione e razzismo.
fmr@bern.ch

LINK

www.berngegenrassismus.ch

Jahresbericht 2021 über Rassismuvorfälle in der Beratungspraxis

Das von humanrights.ch und der EKR koordinierte Beratungsnetz für Rassismopfer veröffentlichte seinen vierzehnten überregionalen Auswertungsbericht über Rassismuvorfälle aus der Beratungsarbeit in der Schweiz für das Jahr 2021.

Dem langjährigen Trend entsprechend, ist der Arbeitsplatz auch im Berichtsjahr 2021 der am stärksten betroffene Lebensbereich, gefolgt vom Bildungsbereich. Nach der allgemeinen Fremdenfeindlichkeit ist Rassismus gegen Schwarze Personen das am meisten genannte Motiv für Diskriminierung. An dritter Stelle folgt Feindlichkeit gegenüber Musliminnen und Muslimen.

Der Bericht enthält übersichtliche grafische Darstellungen zu den ausgewerteten Beratungsfällen sowie anschauliche Beispiele aus der Praxis. Er spiegelt auch die anhaltend hohe Qualität und die Breite der Beratungsarbeit in den Beratungsstellen wider. Neben allgemeiner Auskunft, psychosozialer Unterstützung oder Rechtsberatung für die betroffenen Personen leisten die Beratungsstellen auch einen wichtigen Beitrag zur Konfliktbewältigung. Ausserdem leiten die Beratungsstellen ratsuchende Personen bei Bedarf auch an andere Fachstellen, spezialisierte Anwaltskanzleien, psychologische oder medizinische Expertinnen und Experten wie auch an die Polizei weiter.

LINK

www.ekr.admin.ch > Publikationen > Nationales Monitoring

Studie zu den Produktionswegen von potenziell diskriminierenden journalistischen Themen

Die EKR beauftragte die Académie du journalisme et des médias (AJM) der Universität Neuenburg mit der Durchführung einer Studie mit dem Ziel, besser zu verstehen, wie ein Medienproduktionssystem als Ganzes zu Produktionen mit potenziell diskriminierenden Auswirkungen führen kann.

Diese Studie stützt sich auf detaillierte Untersuchungen von drei Artikeln mit diskriminierenden Auswirkungen. Sie umfasst die Analyse der Artikel selbst (Diskursanalyse) und vertiefte Gespräche (Forschungsinterviews) mit den Autorinnen bzw. Autoren der Artikel, weiteren Journalistinnen und Journalisten sowie Mitgliedern der Redaktion, die für den Artikel zuständig war. Dieser Austausch ermöglichte es, die wichtigsten Schritte bei der Produktion von Nachrichten, die als diskriminierungssensibel bezeichnet werden können, nachzuvollziehen und die dabei wirksamen Berufspraktiken und -logiken zu identifizieren. Bei den journalistischen Produktionen handelt es sich nicht um Extrembeispiele, sondern um typische Beispiele von Produktionen, die in ihrer Gesamtheit und wiederholt zur (Re-)Produktion von negativen Stereotypen und Vorurteilen beitragen können.

Die identifizierten Aspekte werden es der EKR ermöglichen, konkrete Schritte der Prävention im Bereich der Medien zu unternehmen.

LINK

www.ekr.admin.ch > Publikationen > Studien

Themendossier und Factsheet

In der Legislaturperiode 2020–2023 erstellt die EKR Themendossiers, die sich Fragen im Zusammenhang mit Rassismus und rassistischer Diskriminierung widmen und somit Teil der Informations-, Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit der EKR sind. Die Themendossiers der EKR umfassen jeweils ein kurzes Factsheet, begleitet von einer vertieften, kritischen Analyse zu Bereichen oder Gruppen von Menschen, die besonders von Rassismus und rassistischer Diskriminierung betroffen sind. Die Themendossiers enthalten auch Kernaussagen der EKR zum jeweiligen Thema.

Es wurden bereits zwei Themendossiers veröffentlicht, eines über die Diskriminierung von Jenischen, Sinti/Manouches und Roma und das zweite über Antisemitismus.

LINK

www.ekr.admin.ch > Publikationen > Themendossiers

Rapport 2021 sur les incidents racistes traités dans le cadre de consultations

Le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme, coordonné par *humanrights.ch* et la CFR, a publié son quatorzième rapport d'analyse suprarégionale des cas de discrimination raciale recensés en Suisse pour l'année 2021.

Le rapport 2021 confirme une tendance qui se dégage depuis de nombreuses années : le monde du travail reste l'un des domaines les plus touchés par la discrimination, suivi de près par le domaine de l'éducation/formation. Après la xénophobie en général, le racisme anti-Noirs est le motif de discrimination le plus fréquemment signalé. En troisième position, on trouve le racisme anti-Musulmans.

Le rapport présente des graphiques synthétisant l'analyse statistique des incidents recensés par les centres de conseil ainsi qu'une vaste palette de cas illustrant le phénomène du racisme. Il met aussi en lumière la qualité et la diversité qui caractérisent depuis des années le travail des centres de conseil. Ceux-ci fournissent en effet des informations générales et des conseils juridiques, apportent un soutien psychosocial mais aussi une précieuse contribution en matière de résolution des conflits. Ils assurent également l'aiguillage des clients en les redirigeant si nécessaire vers d'autres services spécialisés, vers des cabinets d'avocats, des spécialistes en psychologie ou en médecine ou encore vers la police.

LIEN

www.ekr.admin.ch > Publications > Monitoring national.

Étude qualitative du parcours de production d'un sujet journalistique potentiellement discriminant

La CFR a mandaté l'Académie du journalisme et des médias de l'Université de Neuchâtel pour réaliser une recherche dont l'objectif était de mieux comprendre comment un système de production médiatique, dans son ensemble, peut donner lieu à des productions aux effets potentiellement discriminatoires.

Cette recherche s'est appuyée sur trois études détaillées d'articles comportant un enjeu en termes de discrimination : elle a impliqué une analyse de l'article lui-même (analyse des discours), ainsi que des échanges approfondis sur le sujet (entretiens de recherche) avec les auteurs des articles et d'autres journalistes/membres de la rédaction concernés. Ces échanges ont permis de retracer les étapes clés de la production d'informations d'actualité pouvant être qualifiées de sensibles du point de vue de la discrimination et d'identifier les pratiques professionnelles et logiques qui opèrent. Les productions journalistiques identifiées ne constituaient pas des cas extrêmes, mais bien des exemples typiques de productions qui, dans leur ensemble et de manière répétée, peuvent contribuer à (re) produire des stéréotypes et préjugés négatifs.

Les divers aspects identifiés dans ce rapport vont permettre à la CFR d'entreprendre des démarches de prévention dans le domaine des médias.

LIEN

www.ekr.admin.ch > Publications > Études

Dossiers thématiques et fiches d'information

Durant cette législature, la CFR va développer une série de dossiers thématiques consacrés aux questions liées au racisme et à la discrimination raciale, et qui fondent le travail d'information et de sensibilisation de la commission. Dans une logique de synthèse, ces dossiers thématiques comprennent une fiche d'information accompagnée d'une analyse approfondie et critique portant sur les domaines ou les groupes de personnes particulièrement touchés par le racisme et la discrimination raciale. Les dossiers thématiques contiennent également les principales conclusions de la CFR sur le thème présenté.

Deux dossiers thématiques ont déjà été publiés, l'un consacré à la discrimination qui touche les Manouches/Sintés, les Roms et les Yéniches ; et le second consacré à l'antisémitisme.

LIEN

www.ekr.admin.ch > Publications > Dossiers thématiques

Rapporto 2021 sugli episodi di razzismo trattati nell'attività di consulenza

La Rete di consulenza per le vittime del razzismo, coordinata da humanrights.ch e dalla CFR, ha pubblicato nell'anno in esame il suo quattordicesimo rapporto di analisi sovra-regionale dei casi di discriminazione razziale censiti in Svizzera.

Il rapporto del 2021 conferma una tendenza diffusa da molti anni: l'ambito del lavoro rimane quello in cui le discriminazioni sono più ricorrenti, seguito dall'ambito dell'educazione e della formazione. Dopo la xenofobia in generale, il razzismo contro i neri è il motivo di discriminazione segnalato più di frequente, seguito dal razzismo antimusulmano.

Il rapporto presenta in forma grafica i risultati dell'analisi statistica dei casi censiti dai centri di consulenza e una vasta gamma di casi che illustrano il fenomeno del razzismo. Sottolinea inoltre la qualità e la differenziazione che da diversi anni caratterizzano il lavoro svolto dai centri di consulenza, che forniscono informazioni generali, consulenze giuridiche e sostegno psicosociale e contribuiscono anche alla risoluzione dei conflitti. Se necessario reindirizzano inoltre le persone verso altri servizi specializzati, studi legali, psicologi o medici o verso la polizia.

LINK

www.ekr.admin.ch > Pubblicazioni > Monitoraggio nazionale

Studio qualitativo sul percorso di produzione di contenuti giornalistici potenzialmente discriminatori

La CFR ha commissionato all'Accademia di giornalismo e media (*Académie de journalisme et des médias*) dell'Università di Neuchâtel una ricerca per capire meglio come un sistema mediatico nel suo insieme possa produrre contenuti dagli effetti potenzialmente discriminatori.

La ricerca si basa su tre studi dettagliati di articoli contenenti elementi suscettibili di essere discriminatori e comprende un'analisi degli articoli stessi (analisi del discorso) e discussioni approfondite sul tema, sotto forma di interviste agli autori degli articoli e ad altri giornalisti e membri interessati delle redazioni. Le interviste hanno consentito di identificare le fasi chiave della produzione di informazioni d'attualità che possono essere considerate sensibili dal punto di vista della discriminazione e di individuare le pratiche e logiche professionali applicate. I contenuti giornalistici analizzati non costituivano casi estremi, bensì esempi tipici di contenuti che, se pubblicati ripetutamente e presi nel loro insieme, possono contribuire a (ri)produrre stereotipi e pregiudizi negativi.

I vari elementi messi in rilievo nel rapporto permetteranno alla CFR di intraprendere attività di prevenzione nel settore dei media.

LINK

www.ekr.admin.ch > Pubblicazioni > Studi

Dossier tematico e scheda informativa

Durante la corrente legislatura, la CFR elaborerà una serie di dossier tematici dedicati ad aspetti specifici del razzismo e della discriminazione razziale che integreranno le sue attività di informazione e sensibilizzazione. Questi dossier comprendono una scheda informativa sintetica, un'analisi approfondita e critica degli ambiti o dei gruppi di persone particolarmente esposti al razzismo e alla discriminazione razziale e la posizione della CFR sul tema presentato.

Sono già stati pubblicati due dossier tematici: uno sulla discriminazione di jénisch, sinti/manouches e rom; il secondo è dedicato all'antisemitismo.

LINK

www.ekr.admin.ch > Pubblicazioni > Dossier tematici

deutsch

Diskriminierende Wahlkampfwerbung gegen «ausländische Zigeuner»

Das Bundesgericht bestätigt in einem neuen Leitentscheid die Verurteilung zweier Jungpolitiker wegen diskriminierender Wahlkampfwerbung.

Das Bundesgericht hält insbesondere fest, dass der Ausdruck «ausländische Zigeuner» mehrere ethnische Gruppen bezeichne, die strafrechtlich vor Diskriminierung geschützt seien. Das Urteil stellt zudem klar, dass die Meinungsäusserungsfreiheit in politischen Debatten nicht unbegrenzt ist und pauschale Verunglimpfungen einzelner Gruppen auch in einem solchen Kontext unzulässig sind (BGer 6B_636/2020 & 6B_637/2020 vom 10. März 2022, zur Publikation vorgesehen).

Gegenstand des Verfahrens bildete eine im Internet veröffentlichte Wahlkampfwerbung der Jungen SVP Bern (JSVP). Deren Co-Präsidenten publizierten kurz vor den Grossratswahlen 2018 im Kontext der Diskussion um die Schaffung von kantonalen Transitplätzen für Fahrende den untenstehenden Beitrag:

Das Bundesgericht hatte zu beurteilen, ob sich die beiden Co-Präsidenten mit dieser Wahlkampfwerbung wegen Diskriminierung und Aufruf zu Hass (Art.

261^{bis} StGB) strafbar gemacht hatten. Dabei beschäftigte es sich im Wesentlichen mit folgenden Aspekten:

Zunächst setzte sich das Bundesgericht mit dem im Beitrag verwendeten Ausdruck «ausländische Zigeuner» auseinander. Zu ermitteln war, ob mit diesem Begriff eine von Art. 261^{bis} StGB geschützte Ethnie bezeichnet wird. Das Bundesgericht bejahte dies im vorliegenden Kontext: Der Begriff «Zigeuner» sei eine Fremdbezeichnung für Jenische, Sinti und Roma und werde von diesen Gruppen als diskriminierend abgelehnt. Das fragliche Bild zeige eine dunkelhäutige Person und die Überschrift weise auf «ausländische Zigeuner» hin. Die ausländische Herkunft der «Zigeuner» werde zusätzlich durch den Kontrast zur Person mit dem Schweizerkreuz auf der Kappe betont. Vor diesem Hintergrund werde der Ausdruck «ausländische Zigeuner» von einem Durchschnittsbeobachter als Sammelkategorie für Roma und Sinti, der Hauptgruppen Fahrender aus dem Ausland, verstanden. Sowohl Sinti als auch Roma seien Ethnien im Sinne von Art. 261^{bis} StGB, weshalb einschlägige Gruppen vom strittigen Beitrag betroffen seien.

Pauschale Verunglimpfung

Weiter ging das Bundesgericht auf die Frage ein, ob der Beitrag eine «Herabsetzung» im Sinne der Antidiskriminierungsstrafnorm darstelle. Dies sei der Fall, wenn die Angehörigen der betroffenen Ethnien als Menschen zweiter Klasse behandelt würden. Das hier zu beurteilende Bild stelle Sinti und Roma pauschal als kriminell, lärmig und äus-

serst unhygienisch dar (Abfall, Verrichtung der Notdurft im Freien, Unordnung der Wohnwagen). Dem werde eine angeblich zivilisierte einheimische Mehrheitsbevölkerung gegenübergestellt (Mann mit der Tracht, Dorf mit Glockenturm). Dadurch würden die betroffenen Ethnien als Menschen zweiter Klasse gekennzeichnet, weshalb durch den Beitrag eine Herabsetzung im strafrechtlichen Sinne erfolge.

Das Bundesgericht prüfte schliesslich den Einwand der Beschwerdeführer, wonach eine Verurteilung ihre Meinungsäusserungsfreiheit verletze.

Es hielt vorab fest, dass die Meinungsäusserungsfreiheit gerade bei politischen Debatten für eine demokratische Gesellschaft zentral sei. Umgekehrt dürfe der Meinungsäusserungsfreiheit aber keine so weitreichende Bedeutung beigemessen werden, dass das Anliegen der Rassismusbekämpfung seiner Substanz beraubt würde. Toleranz und Respekt vor der Gleichwertigkeit aller Menschen seien denn auch die Grundlagen einer demokratischen Gesellschaft, wie der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) betone.

Den Jungpolitikern sei es somit zwar unbenommen gewesen, Missstände auf Transitplätzen zu kritisieren. Der fragliche Beitrag stelle allerdings die Missstände nicht sachbezogen in den Vordergrund. Vielmehr sei dessen Kernbotschaft, dass «ausländische Zigeuner» generell ekelerregend und kriminell seien. Dadurch würden die Betroffenen pauschal verunglimpft. Derartige Kritik

sei nicht mehr im Rahmen dessen, was in politischen Debatten aufgrund der Meinungsäusserungsfreiheit zulässig sei. Folglich seien die beiden Jungpolitiker zu Recht wegen Diskriminierung und Aufruf zu Hass verurteilt worden.

Der vorliegende Entscheid bot dem Bundesgericht, soweit ersichtlich, erstmals die Möglichkeit, sich im Kontext der strafrechtlichen Diskriminierung mit dem Begriff «Zigeuner» auseinanderzusetzen. Das Gericht kommt richtigerweise zum Schluss, dass der Bezeichnung in Abhängigkeit des Kontextes eine ethnische Bedeutung zukommt. Die kantonale Praxis hatte diese Auffassung in der Vergangenheit ebenfalls mehrheitlich vertreten.¹ Die vom Sammelbegriff «Zigeuner» betroffenen Gruppen sind demnach grundsätzlich strafrechtlich vor Diskriminierung geschützt.²

Das Urteil zeigt überdies, dass pauschale Verunglimpfungen bestimmter ethnischer Gruppen auch im Wahlkampf nicht durch die Meinungsäusserungsfreiheit gerechtfertigt werden können. Wer am politischen Diskurs teilnimmt, bleibt vielmehr den Grundwerten einer demokratischen, pluralistischen Gesellschaft verpflichtet und hat die allen Menschen gleichsam zukommende Würde zu respektieren.

Frédéric Barth, M.Law, Advokat, war Zivil-dienstleistender bei der EKR. Er wohnte der öffentlichen Beratung des Bundesgerichts im vorliegenden Fall bei.

¹ EKR 2019-018N, 2012-029N, 1999-034N und 1996-002N.

² Ähnlich auch der Entscheid BGE 143 IV 193, in welchem das Bundesgericht den Begriff «Kosovaren» als Sammelbezeichnung für die im Kosovo lebenden Ethnien (u.a. die Roma) auffasste und die betroffenen Gruppen so dem Schutz von Art. 261^{bis} StGB unterstellte.

français

Publicité politique discriminatoire contre les « tziganes étrangers »

Un arrêt principal du Tribunal fédéral confirme la condamnation de deux jeunes politiciens pour publicité discriminatoire dans le cadre d'une campagne électorale.

Le Tribunal fédéral a en particulier considéré que l'expression «ausländische Zigeuner» («tziganes étrangers») utilisée dans la campagne incriminée désignait plusieurs groupes ethniques protégés par la norme pénale antiraciste. L'arrêt rappelle que la liberté d'expression dans le débat public n'est pas illimitée, et que le dénigrement général de certains groupes est inadmissible dans un tel contexte également (arrêts du TF 6B_636/2020 & 6B_637/2020 du 10 mars 2022, à paraître).

L'objet de la procédure était une publicité pour la campagne électorale des Jeunes UDC bernois publiée sur Internet peu avant les élections cantonales de 2018, dans le cadre des débats sur la création des aires de transit pour les communautés itinérantes (voir ci-dessous).

La plus haute autorité judiciaire suisse devait évaluer si la publication était constitutive de discrimination et d'incitation à la haine, et si les deux coprésidents UDC à son origine avaient enfreint la norme pénale antiraciste (art. 261^{bis} CP).

Le Tribunal fédéral a dans un premier temps dû établir si l'expression «tziganes étrangers» désignait une minorité ethnique protégée au sens de l'art. 261^{bis} CP. Il a estimé que c'était bien le cas, rappelant que le terme «zigane» peut désigner les membres des populations Sintés, Roms et Yéniches, et que les groupes concernés

jugent cette désignation discriminatoire. L'illustration incriminée suivie du texte «Nous disons NON aux aires de transit pour tziganes étrangers» («Wir sagen NEIN zu Transitplätzen für ausländische Zigeuner») montrait en arrière-plan une personne à la peau foncée faisant ses besoins en plein air. L'origine étrangère était accentuée par le contraste avec l'homme portant une casquette marquée d'une croix suisse figuré au premier plan. Le Tribunal fédéral a estimé que l'expression «tziganes étrangers» renvoyait dans ce contexte à une catégorie générale désignant les Roms et les Sintés, à savoir les communautés itinérantes d'origine étrangère. Les Sintés et les Roms étant des minorités ethniques au sens de l'art. 261^{bis} CP, la publication litigieuse est considérée comme discriminatoire.

Dénigrement global

Le Tribunal fédéral a dans un deuxième temps déterminé si la publication constituait un cas de dénigrement au sens de la norme contre la discrimination. C'est notamment le cas lorsque les membres de minorités ethniques sont considérés comme des personnes de classe inférieure. La publication des Jeunes UDC suggère que les Sintés et les Roms sont des personnes particulièrement bruyantes et sales ayant un mode de vie criminel (montagne de déchets, besoins faits en plein air, chaos créé par les caravanes), en opposition avec la population locale majoritaire, civilisée (homme en costume traditionnel, village avec clocher). Les comportements visés remettant en question l'égalité de valeur des populations Roms et Sintés en tant qu'êtres humains, ils revêtent un caractère dénigrant au sens de l'art. 261^{bis} CP. Le Tribunal fédéral a ensuite examiné l'argument des recourants selon lequel la condamnation prononcée à leur encontre par l'instance précédente violait leur liberté d'expression.

Rappelant que la liberté d'expression est fondamentale dans une société démocratique, en particulier dans le cadre des

débats politiques, il a précisé qu'on ne peut lui accorder une importance telle qu'elle en vienne à priver la lutte contre le racisme de sa substance. La tolérance et le respect de la dignité de chaque être humain sont également des fondements de toute société démocratique, comme l'a souligné la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH).

Si les Jeunes UDC sont libres de critiquer certains phénomènes et problèmes observés sur les aires de transit, la publication incriminée ne présente pas ces situations de façon objective, le message principal étant que les « tziganes étrangers » ont un comportement criminel et inspirent le dégoût de façon générale. Le Tribunal fédéral a donc estimé que les minorités considérées sont dénigrées de façon générale et que la critique exprimée au travers de la publication dépasse le cadre de ce qui est admissible au titre de la liberté d'expression dans les débats politiques. En conséquence, il a rejeté les recours déposés par les deux coprésidents des Jeunes UDC bernois contre leur condamnation pour discrimination raciale et incitation à la haine.

Pour la première fois, le Tribunal fédéral a été amené à établir si le terme « tzigane » désigne une minorité protégée par la norme antiraciste. Dans son arrêt, il est parvenu à la conclusion que cette désignation peut prendre un caractère ethnique selon le contexte, une position également majoritairement adoptée par le passé dans la pratique cantonale¹. Les groupes de personnes identifiés sous l'appellation générique « tzigane » sont donc par principe protégés contre la discrimination².

La décision du Tribunal fédéral montre par ailleurs que la liberté d'expression ne saurait justifier le dénigrement global de groupes ethniques spécifiques, y compris dans le cadre de campagnes électorales. Quiconque prend part aux débats politiques est tenu de respecter les valeurs fondamentales d'une société démocra-

tique et pluraliste, et d'accorder à chacun une valeur égale en tant qu'être humain.

Frédéric Barth, avocat titulaire d'un master en droit, a assisté à la délibération publique du Tribunal fédéral en tant que civiliste auprès de la CFR.

¹ CFR 2019-018N, 2012-029N, 1999-034N et 1996-002N.

² Voir également ATF 143 IV 193, dans lequel le Tribunal fédéral a jugé que le terme « Kosovars » était un terme générique désignant les groupes vivant au Kosovo (parmi lesquels les Roms) et que les groupes concernés étaient protégés par l'art. 261^{bis} CP.

Propaganda elettorale discriminatoria contro gli «zingari stranieri»

In una nuova decisione principale, il Tribunale federale conferma la condanna di due giovani politici per propaganda elettorale discriminatoria.

Il Tribunale federale ha stabilito, in particolare, che l'espressione «zingari stranieri» designa diversi gruppi etnici protetti penalmente dalla discriminazione. La sentenza chiarisce inoltre che, nel confronto politico, la libertà di espressione non è illimitata e che la denigrazione gratuita di singoli gruppi è inammissibile anche in questo contesto (DTF 6B_636/2020 e 6B_637/2020 del 10 marzo 2022, destinata alla pubblicazione).

Il procedimento aveva come oggetto un manifesto elettorale corredato di una caricatura (v. immagine nel seguito), pubblicato in Internet poco prima delle elezioni del Gran Consiglio del 2018 dai due copresidenti dei Giovani UDC del Canton Berna (GUDC) nell'ambito del dibattito sulla creazione di aree di transito cantonali per i nomadi.

Il Tribunale federale era chiamato a giudicare se, con questa propaganda elettorale, i due politici si fossero resi punibili di discriminazione e incitamento all'odio (art. 261^{bis} CP). A tal fine, ha valutato essenzialmente gli aspetti descritti qui di seguito.

Innanzitutto si è occupato dell'espressione «zingari stranieri» utilizzata nel manifesto: occorre stabilire se, con questo concetto, viene designata un'etnia protetta dall'articolo 261^{bis} CP. I giudici dell'Alta Corte hanno stabilito che questo era il caso: «zingaro» è un termine utilizzato per designare gli Jenisch, i Sinti e i Rom ed è rifiutato, perché considerato discriminatorio, da questi gruppi. La caricatura in questione mostra, sullo

sfondo, una persona dalla carnagione scura e il testo in calce fa riferimento a «zingari stranieri». L'origine straniera degli «zingari» è ulteriormente sottolineata dal contrasto con l'uomo in primo piano che indossa uno zucchetto con la croce svizzera. In questo contesto, l'espressione incriminata viene intesa da un osservatore medio come categoria collettiva per i due principali gruppi di nomadi provenienti dall'estero: i Rom e i Sinti. Dato che entrambi sono etnie ai sensi dell'articolo 261^{bis} CP, il manifesto contestato riguarda effettivamente gruppi protetti.

Denigrazione generalizzata

Successivamente, il Tribunale federale ha esaminato se il contributo fosse «discreditante» ai sensi della norma penale contro la discriminazione razziale, il che è il caso quando i membri delle etnie interessate vengono trattati come persone «di serie B». Ebbene, la caricatura raffigura i Sinti e i Rom in generale come criminali, rumorosi ed estremamente sporchi (rifiuti, defecazione all'aperto, collocamento disordinato delle roulotte). A questa immagine viene contrapposta una popolazione indigena maggioritaria presumibilmente civilizzata (uomo in abiti tradizionali, villaggio con il campanile). In questo modo, le etnie citate sono caratterizzate come gruppi di persone «di serie B», per cui il manifesto costituisce un discredito ai sensi del codice penale.

Infine, il Tribunale federale ha esaminato l'obiezione sollevata dai due ricorrenti, secondo cui una condanna viola la loro libertà di espressione. Innanzitutto, l'Alta Corte ha statuito che, soprattutto nel dibattito politico, la libertà di espressione è fondamentale per una società democratica, ma che, d'altro canto, non le si può attribuire una portata così ampia da privare della sua sostanza la causa della lotta contro il razzismo. Perché, come sottolinea la Corte europea dei diritti dell'uomo, la tolleranza e il rispetto per l'uguaglianza di tutti gli esseri umani costituiscono le basi di una società democratica.

Secondo l'Alta Corte, pertanto, i giova-

ni politici erano certamente liberi di evidenziare eventuali criticità nelle aree di transito, ma il loro manifesto non le tematizzava con oggettività. Il messaggio trasmesso è che gli «zingari stranieri» sono tutti nauseabondi e criminali – un messaggio che denigra in maniera generalizzata i gruppi interessati. Questo tipo di critica non rientra più nei limiti di ciò che è ammesso nel confronto politico in virtù della libertà di espressione. Di conseguenza, i due giovani politici sono stati a ragione condannati per discriminazione e incitamento all'odio.

Per quanto è dato constatare, questa decisione è stata la prima occasione in cui il Tribunale federale si è occupato del termine «zingaro» nel contesto della discriminazione come fattispecie penale. I giudici di Losanna hanno giustamente concluso che la designazione assume un significato etnico secondo il contesto. In passato, anche le istanze giudiziarie cantonali avevano perlopiù sostenuto questa posizione¹. In linea di principio, quindi, i gruppi interessati dal termine collettivo «zingari» sono penalmente protetti dalla discriminazione.²

La sentenza mostra inoltre che nemmeno in campagna elettorale le denigrazioni generalizzate di determinati gruppi etnici possono essere giustificate dalla libertà di espressione. Chi partecipa al dibattito politico è tenuto ancor più a rispettare i principi fondamentali di una società democratica e pluralista, e la dignità che appartiene ugualmente a tutte le persone.

Frédéric Barth, MLaw, avvocato, ha prestato servizio civile presso la CFR. Ha assistito alla deliberazione pubblica del Tribunale federale nel presente caso.

¹ CFR 2019-018N, 2012-029N, 1999-034N e 1996-002N.

² Analogamente, anche la decisione DTF 143 IV 193, nella quale il Tribunale federale ha inteso il termine «kosovari» come designazione collettiva di tutte le etnie che vivono in Kosovo (tra cui i Rom) e ha sottoposto i gruppi interessati alla protezione dell'articolo 261^{bis} CP.

Fälle aus der Beratung

Cas tirés de la pratique

Casistica del servizio di consulenza

deutsch

Wiederholte Kontrollen im Supermarkt aufgrund von Racial Profiling

Eine Mutter ersuchte die EKR um Rat, weil ihr Sohn, ein junger farbiger Schweizer, an den Self-Checkout-Kassen einer grossen Schweizer Detailhandelskette mehrfach kontrolliert worden war. Die Kontrollen, die sich über mehrere Monate erstreckten, fanden mindestens einmal, manchmal sogar viermal pro Woche statt. Da es keinerlei Vorgeschichte gab, die eine Kontrolle des jungen Mannes allenfalls gerechtfertigt hätte, vermutete die Mutter, dass ihr Sohn aufgrund von Alter, Geschlecht und Hautfarbe kontrolliert wurde.

Die Frau reagierte mit einem Brief an die Filialleitung und die Geschäftsführung des Unternehmens. Diese argumentierte, dass die Kontrollen zufällig erfolgten und sie daher weder in der freien Entscheidung noch in der Verantwortung der Angestellten lägen und dass es sich im Fall ihres Sohnes um «unglückliche Umstände» gehandelt habe. Nach dieser Intervention wurde der Sohn weniger häufig kontrolliert.

Die EKR unterstützte die Frau bei deren Schritten, indem sie unter anderem einen Brief aufsetzte, um die Problematik der wiederholten Kontrollen aufzuzeigen und die Erfahrung des Sohnes zu würdigen. Die Frau leitete dieses Schreiben an die Geschäftsleitung des Detailhandelsunternehmens weiter, die jedoch auch weiterhin nicht gewillt war, die Situation anzuerkennen.

Diskriminierende Stellenanzeige

Eine Zeitungsredaktion wandte sich an die EKR wegen eines Stelleninserats, das ein Unternehmen schalten wollte: In dem Inserat wurde verlangt, dass die Bewerber Schweizerdeutsch als Muttersprache haben müssen. Die Redaktion wollte wissen, ob diese Bedingung diskriminierend oder gar rassistisch sei und wie sie mit der Bitte um Veröffentlichung verfahren solle. Die Redaktion hatte sich bereits mit dem Unternehmen in Verbindung gesetzt, das aber nicht bereit war, die Anzeige abzuändern.

Die EKR informierte die Redaktion, dass das Stelleninserat problematisch und diskriminierend sei, da die Bedingung der Muttersprache eine Gruppe von Personen von vornherein ausschliesse, wofür es keinen objektiven Grund gebe. Das Gesetz bietet jedoch keine Handhabe, um rechtlich dagegen vorzugehen. Die EKR empfahl der Redaktion, die Anzeige mit dieser Formulierung nicht zu veröffentlichen. Die Redaktion nahm erneut mit dem betreffenden Unternehmen Kontakt auf und informierte es über den Austausch mit der EKR. Das Unternehmen änderte daraufhin seine Position und passte den Wortlaut der Stellenanzeige an.

Rassistischer Mieter

Der Eigentümer eines Wohnhauses erfuhr, dass ein Mieter den Hausmeister des Gebäudes regelmässig rassistisch belästigte. Der Mieter reagierte jedoch weder auf die Anrufe noch auf die E-Mails des Vermieters, der das Problem thematisieren wollte. Der Eigentümer erkundigte sich daraufhin bei der EKR über die rechtliche Einordnung dieser Situation und bat um Unterstützung.

Rechtlich gesehen kann das Verhalten eines Mieters, das für die anderen Mieter und den Vermieter nicht akzeptabel ist, einen Grund für eine Kündigung darstellen (Art. 257f OR). Darüber hinaus kann rassistisches Verhalten je nach Fall gemäss Artikel 261^{bis} StGB strafbar sein.

Die EKR half dem Vermieter dabei, eine Abmahnung an den Mieter zu verfassen. Der Vermieter lud den Mieter zudem zu einem Gespräch ein. Leider zeigte sich der Mieter weiterhin nicht einsichtig.

Der Vermieter fragte bei der EKR nach, ob er dem Mieter kündigen könne. Die EKR erklärte, dass eine ordentliche Kündigung unter Berücksichtigung der spezifischen rechtlichen Bedingungen dieser Massnahme möglich und angemessen sei. Mieter könnten nur eine missbräuchliche Kündigung anfechten, was in diesem Fall nicht gegeben sei. Der Vermieter beschloss, den Mietvertrag zu kündigen, um ein Zeichen gegen Rassismus und Intoleranz zu setzen.

Rassistischer Nachbar

Frau A. lebt mit ihrer Familie in einer Siedlung, in der sie auch einen Schönheitssalon betreibt. Ein Nachbar beschimpfte sie mehrmals rassistisch, schrie vom Balkon herunter und belästigte sie. Obschon bereits wegen Ehrverletzung verurteilt, änderte er sein Verhalten nicht. Frau A. bat die Hausverwaltung Massnahmen zu ergreifen.

Die EKR informierte Frau A. sowohl über die Möglichkeit, eine Klage wegen rassistischer Diskriminierung einzureichen, als auch über ihre Rechte als Mieterin. In Zusammenarbeit mit einer anderen Beratungsstelle verfasste die EKR einen Brief an die Hausverwaltung des Nachbarn.

Einige Wochen später informierte Frau A. die EKR, dass der Nachbar habe ausziehen müssen.

Ludovic Vérolet ist Jurist. 2021 und 2022 war er als juristischer Praktikant für die EKR tätig.

français

Contrôles au faciès répétés dans un supermarché

Une mère de famille demande conseil à la CFR à la suite de contrôles aux caisses self-checkout d'une grande enseigne de supermarché suisse à l'encontre de son fils, jeune métis de nationalité suisse. Ces contrôles se déroulent de manière répétée, au moins une fois par semaine, voire même quatre fois en une semaine. Ces contrôles fréquents s'étalent sur plusieurs mois. Sans antécédent quelconque les justifiant, la mère de famille soupçonne que ces contrôles sont motivés par l'âge, le sexe ainsi que la couleur de peau de son fils.

La mère de famille réagit en rédigeant une lettre à l'attention de la gérance

du magasin et de la direction de l'enseigne. Cette dernière argumente que les contrôles sont aléatoires et ne sont donc pas de la volonté ni de la responsabilité des employés, et que dans le cas de son fils, il s'agit d'une « situation malvenue ». Depuis cette intervention, les contrôles cessent à la fréquence répétée.

La CFR soutient la mère de famille dans ses démarches notamment en rédigeant une lettre pour faire reconnaître l'expérience du fils et pour démontrer les aspects problématiques des contrôles répétés. La mère de famille fait suivre la lettre à la direction de l'enseigne qui maintient sa position.

Annonce d'emploi discriminatoire

La rédaction d'un journal contacte la CFR à propos d'une annonce d'emploi qu'une entreprise souhaite faire paraître: dans cette annonce, il est demandé que tout candidat doit avoir le suisse allemand comme langue maternelle. La rédaction demande à la CFR si cette condition est discriminatoire, voire raciste, et quelle suite donner à cette demande de publication. La rédaction avait déjà pris contact avec l'entreprise en question, mais cette dernière n'était pas prête à modifier son annonce.

La CFR informe la rédaction que l'offre d'emploi est problématique et discriminatoire du fait que cette condition exclut d'emblée un groupe de personnes en raison de la langue maternelle et qu'il n'existe aucune raison objective à cela. Cependant, d'un point de vue juridique, la loi ne donne pas de moyens d'action pour lutter contre cela. La CFR recommande de ne pas faire paraître l'annonce telle qu'elle est formulée. La rédaction prend à nouveau contact avec l'entreprise en question et les informe des échanges avec la CFR. L'entreprise change de position et adapte alors le libellé de l'offre d'emploi.

Locataire raciste

Le propriétaire d'un immeuble d'habitation apprend qu'un locataire harcèle de façon régulière le gardien de l'immeuble de manière raciste. Le locataire ne répond toutefois pas au téléphone et ne réagit pas aux courriels adressés par le propriétaire qui souhaite aborder le problème. Le propriétaire se renseigne auprès de la CFR sur la qualification juridique de cette situation et demande un soutien.

Juridiquement, si le comportement d'un locataire n'est pas acceptable pour les autres locataires et le bailleur, il peut constituer un motif de résiliation (art. 257f CO). En outre, un comportement raciste peut, selon les cas, être punissable en vertu de l'article 261^{bis} CP.

La CFR aide le propriétaire à rédiger une lettre d'avertissement à l'attention du locataire. Il l'invite aussi pour un entretien. Malheureusement, le locataire ne se montre toujours pas compréhensif.

Le bailleur demande à la CFR s'il peut lui donner congé. La CFR lui explique qu'une résiliation ordinaire serait possible et appropriée, en clarifiant les particularités juridiques propres à cette mesure. Le locataire ne peut contester qu'une résiliation abusive, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Le bailleur décide de résilier le bail du locataire afin de donner un signal contre le racisme et l'intolérance.

Voisin raciste

Madame A. vit avec sa famille dans un lotissement où elle tient également son institut de beauté. Un voisin l'insulte à plusieurs reprises de manière raciste, crie du haut de son balcon et la harcèle. Bien qu'il ait été condamné pour atteinte à l'honneur, il persévère dans son comportement. Madame A. souhaite que la gérance du lotissement prenne des mesures.

La CFR conseille Madame A. sur la possibilité de porter plainte pour discrimination raciale, mais aussi sur ses droits en tant que locataire. En collaboration avec un autre service de conseil, la CFR rédige une lettre à l'attention de la gérance immobilière du voisin.

Quelques semaines plus tard, Madame A. informe la CFR que le voisin a dû déménager.

Ludovic Vérolet est juriste. Il a travaillé à la CFR en 2021 et 2022 en tant que stagiaire juridique.

italiano

Racial profiling in un supermercato

Una madre di famiglia chiede consiglio alla CFR dopo che suo figlio, un giovane meticcio di cittadinanza svizzera, è ripetutamente stato fatto oggetto di controlli alle casse automatiche di una filiale di un grande marchio di supermercati svizzeri. Questi frequenti controlli, si va da un minimo di una volta ad addirittura quattro volte a settimana, si sono verificati sull'arco di più mesi. La madre sospetta che siano motivati dall'età, dal sesso e dal colore della pelle del figlio, del tutto incensurato.

La madre reagisce scrivendo al gestore della filiale e alla direzione della catena di supermercati. Quest'ultima risponde che i controlli sono effettuati a caso e che non dipendono dalla volontà né rientrano nella responsabilità dei dipendenti. Nel caso di suo figlio si è trattato di una «situazione incresciosa». Dopo questo intervento, i controlli cessano.

La CFR assiste la madre, in particolare redigendo una lettera per far riconoscere l'esperienza del figlio e sottolineare gli aspetti problematici dei ripetuti controlli. La madre trasmette la lettera alla direzione della catena di supermercati, che continua a non riconoscere la situazione.

Annuncio di lavoro discriminatorio

La redazione di un giornale contatta la CFR per un annuncio di lavoro che un'azienda intende pubblicare e in cui chiede che tutti i candidati abbiano come lingua madre lo svizzero tedesco. In particolare intende chiedere alla CFR se il requisito sia discriminatorio o addirittura razzista e quali siano le azioni da intraprendere. La redazione aveva già contattato l'azienda, che però non era disposta a modificare il testo.

La CFR informa la redazione che l'annuncio è problematico e discriminatorio, perché il requisito formulato esclude a priori un gruppo di persone sulla base della loro lingua madre e perché non vi è alcuna ragione oggettiva che lo giustifichi. Tuttavia, dal punto di vista giuridico, la legge non prevede alcuno strumento per combattere questa discriminazione. La CFR raccomanda di non pubblicare l'annuncio così com'è. La redazione contattata nuovamente l'azienda e la informa dei contatti avuti con la CFR. L'azienda cambia idea e modifica la formulazione dell'annuncio.

Inquilino razzista

Il proprietario di un immobile residenziale viene a sapere che il custode dello stabile è regolarmente oggetto di molestie di stampo razzista da parte di un inquilino. Quest'ultimo, tuttavia, non risponde al telefono né alle e-mail inviategli dal proprietario, che desidera affrontare il problema. Il locatore si rivolge così alla CFR per informarsi sulla qualifica giuridica di questa situazione e chiedere supporto. Dal punto di vista giuridico, se il comportamento di un inquilino non è accettabile per gli altri inquilini e per il locatore, ciò può costituire motivo di rescissione del contratto (art. 257f CO). Inoltre, a seconda dei casi, un comportamento razzista può essere punito in virtù dell'articolo 261^{bis} del Codice penale.

La CFR aiuta il proprietario a scrivere una lettera di avvertimento all'inquilino e invita quest'ultimo a un colloquio. Purtroppo l'inquilino continua a non mostrare comprensione.

Il locatore chiede allora alla CFR se può rescindergli il contratto. La CFR gli spiega che una risoluzione ordinaria sarebbe possibile e appropriata e chiarisce le peculiarità giuridiche di questa misura. L'inquilino può contestare soltanto una risoluzione abusiva, il che non è il caso nella fattispecie. Il proprietario decide di rescindere il contratto di locazione dell'inquilino per dare un segnale contro il razzismo e l'intolleranza.

Vicino razzista

La signora A. vive con la sua famiglia in un complesso residenziale dove ha anche il suo istituto di bellezza. Un vicino di casa l'ha presa di mira rivolgendole ripetutamente ingiurie razziste, urlando dal balcone e molestandola. Nonostante sia stato condannato per dichiarazioni lesive dell'onore, l'uomo persiste nel suo comportamento. La signora A. vorrebbe che l'amministrazione del complesso residenziale prendesse provvedimenti. La CFR presta consulenza alla signora A., informandola della possibilità di presentare un reclamo per discriminazione razziale, ma anche dei suoi diritti come inquilina. In collaborazione con un altro consultorio, la CFR redige una lettera destinata all'amministrazione del vicino. Qualche settimana dopo, la signora A. informa la CFR che il vicino è stato invitato a trasferirsi altrove.

Ludovic Vérolet è giurista e ha lavorato alla CFR nel 2021 e 2022 come praticante giuridico.

TANGRAM bestellen

Commander le TANGRAM

Ordinare il TANGRAM

www.ekr.admin.ch

46 (Nummer / nombre / numero)

Struktureller Rassismus
Le racisme structurel
Razzismo strutturale

45

Verschwörungstheorien, Fake News und Rassismus
Théories du complot, *fake news* et racisme
Teorie del complotto, fake news e razzismo

44

Rassismus im Jahr 2020
Le racisme en 2020
Il razzismo nel 2020

43

Meinungsäusserungsfreiheit und Kampf gegen Rassismus
Liberté d'expression et lutte contre le racisme
Libertà di espressione e lotta al razzismo

42

Integrationsarbeit und Kampf gegen Rassismus
Travail d'intégration et lutte contre le racisme
Lavoro d'integrazione e lotta al razzismo

41

Sport und Rassismus
Sport et racisme
Sport e razzismo

40

Muslimfeindlichkeit
Hostilité envers les musulmans
Ostilità verso i musulmani

39

Antisemitismus
L'antisémitisme
L'antisemitismo

38

Rassendiskriminierung und Zugang zur Justiz
Discrimination raciale et accès à la justice
Discriminazione razziale e accesso alla giustizia

37

Schule
L'école
La scuola

36

Welche bunte Schweiz?
Quelles couleurs pour la Suisse ?
Quale Svizzera variopinta?

35

20 Jahre
20 ans
20 anni

34

Humor, Satire und Ironie
Humour, satire et ironie
Umorismo, satira e ironia

33

Anti-Schwarzer Rassismus
Racisme anti-Noirs
Il razzismo contro i Neri

32

Extremismus
Extrémisme
Estremismo

31

Die Anderen
L'Autre
L'Altro

30

Jenische, Sinti, Manouches und Roma in der Schweiz
Yéniches, Manouches, Sintés et Roms en Suisse
Jenisch, Sinti, Manouches e Rom in Svizzera

29

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

28

Stadt – Land
Ville – Campagne
Città – Campagna

27

Politischer Diskurs
Le discours politique
Il dibattito politico

26

Sicherheit – Sicherheiten
Sécurité – Sûreté
Sicurezza – Sicurezze

25

Muslimfeindlichkeit
Hostilité envers les musulmans
Ostilità verso i musulmani

24

Strukturelle Diskriminierung
Discrimination structurelle
Discriminazione strutturale

23

Mehrfachdiskriminierung
Discrimination multiple
Discriminazione multipla

22

Multikulturelle Gesellschaft
Société multiculturelle
Società multiculturale

21

Internet

20

Monitoring
Monitoringage
Monitoraggio

19

Jugend
Jeunesse
Gioventù

18

Öffentlicher Raum
Espace public
Spazio pubblico

17

10 Jahre gegen Rassismus
10 ans de lutte contre le racisme
10 anni di lotta contro il razzismo

16

Gesundheit
Santé
Sanità

15

Sport

14

Religion in der Schule
La religion à l'école
La religione a scuola

13

Medien
Les médias
I media

12

Rassismusbekämpfung international
La lutte contre le racisme sur le plan
international
Lotta al razzismo sul piano internazio-
nale

11 *

Arbeitswelt
Le monde du travail
Il mondo del lavoro

10*

Rassismus und Geschlecht
Femmes et hommes face au racisme
Donne e uomini di fronte al razzismo

9

Gemeinsam gegen Rassismus
Ensemble contre le racisme
Insieme contro il razzismo

8*

Farbige Schweiz
La Suisse de couleur
La Svizzera a colori

7*

Muslime in der Schweiz
Les musulmans en Suisse
I musulmani in Svizzera

6

Religion und Esoterik
Religion et ésotérisme
Religione ed esoterismo

5

Kinder- und Jugendbücher
Livres pour les enfants et les jeunes
Libri per bambini e per giovani

4*

Lässt sich Rassismus beobachten?
(Forschung)
Est-ce qu'on peut observer le racisme?
(recherche)
È possibile osservare il razzismo? (ricer-
ca)

3*

Zigeuner
Tsiganes
Zingari

2*

Medien und Rassismus
Médias et racisme
Mass media e razzismo

1*

Antirassismus-Strafnorm
L'article sur la discrimination raciale
La norma penale contro il razzismo

* vergriffen / épuisé / esaurito

Für weitere kostenlose Exemplare von
TANGRAM wenden Sie sich an:

Pour obtenir gratuitement d'autres
exemplaires de TANGRAM s'adresser à:

Per ottenere gratuitamente copie
supplementari di TANGRAM rivolgersi a:

ekr-cfr@gs-edi.admin.ch

Impressum

TANGRAM – Zeitschrift der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus

TANGRAM – Revue de la Commission fédérale contre le racisme

TANGRAM – Rivista della Commissione federale contro il razzismo

Nummer / Numéro / Numero 46

Oktober / Octobre / Ottobre 2022

Herausgeber / Éditeur / Editore

Eidgenössische Kommission gegen

Rassismus

Commission fédérale contre le racisme

Commissione federale contro il razzismo

Inselgasse 1. CH – 3003 Bern

058 464 12 93

ekr-cfr@gs-edi.admin.ch

www.ekr.admin.ch

www.facebook.com/ekrcfr

www.twitter.com/ekrcfr

www.instagram.com/ekr_cfr/

Chefredakteurin / Responsable de rédaction / Responsabile della redazione

Sylvie Jacquat,

sylvie.jacquat@gs-edi.admin.ch

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

Sylvie Jacquat, Samuel Jordan, Theodora

Peter (www.sprachkraft.ch)

Übersetzungen und Korrektorat

Traduction et révision des textes

Traduzione e revisione testi

Deutscher Sprachdienst GS-EDI

Service linguistique francophone SG-DFI

Servizio linguistico italiano SG-DFI

Illustrationen / Illustrations / Illustrazioni

Adrien Quan, www.adrienquan.com

Grafische Gestaltung / Graphisme /

Concezione grafica

Monica Kummer, www.monickummer.ch

Druck / Impression / Stampa

Brunner AG, Druck und Medien, Kriens,

www.bag.ch

Auflage / Tirage / Tiratura

4 500

Vertrieb / Distribution / Distribuzione

BBL, Verkauf Bundespublikationen,

CH-3003 Bern

www.bundespublikationen.admin.ch

Art.-Nr.: 301.300.46/22

Abonnement / Abbonamento

ekr-cfr@gs-edi.admin.ch

Preis / Prix / Prezzo

Gratis / Gratuit / Gratuito

Internet-Bestellungen von TANGRAM und

anderen Publikationen der EKR:

Pour commander 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 Quellenan-

gabe 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.

Art. Nr. 301.300.46/22dfi / 10.2022 / 4 500

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.

Über diese Ausgabe

Der Begriff «struktureller Rassismus» wird heute vorzugsweise gebraucht, um die Mechanismen zu beschreiben, die bei der Reproduktion von Ungleichheiten am Werk sind. Aber wie ist der Begriff genau zu verstehen? Was soll man sich darunter vorstellen? In welchen Bereichen des Alltags kommt struktureller Rassismus zum Ausdruck? Welche Konsequenzen hat er für die Betroffenen und die ganze Gesellschaft?

À propos de cette édition

La notion de racisme structurel est aujourd'hui privilégiée pour décrire les mécanismes à l'œuvre dans la reproduction d'inégalités. Comment comprendre cette dénomination? Comment se la représenter? Dans quels domaines de la vie quotidienne s'exprime le racisme structurel? Quelles en sont les conséquences pour les personnes concernées et pour la société dans son ensemble?

A proposito di questo numero

Per descrivere i meccanismi che entrano in gioco nella riproduzione delle disparità si ricorre attualmente alla nozione di razzismo strutturale. Come comprendere questa definizione? Che cosa bisogna immaginarsi? In quali ambiti della vita quotidiana si manifesta il razzismo strutturale? Quali ne sono le conseguenze per le persone direttamente toccate e per la società nel suo complesso?