

Diskriminierung?

Was ist Diskriminierung?

Man spricht von Diskriminierung, wenn Personen in der gleichen Situation aufgrund ungerechtfertigter, vom Gesetz definierter Kriterien unterschiedlich behandelt werden:

- ▶ Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Familiensituation, Gesundheitszustand, Behinderung, Brauchtum, politische oder philosophische Meinungen, Gewerkschaftsaktivitäten, wirkliche oder angenommene Zugehörigkeit oder Nicht-Zugehörigkeit zu einer bestimmten Kulturgemeinschaft, Nation, Rasse oder Religion (Artikel 454 des Strafgesetzbuches).

Eine Auswahl ist nicht diskriminierend, wenn die Wahl auf gerechtfertigten Kriterien und Zielen beruht:

- ▶ berufliche Kompetenzen bei einer Einstellung.

Welche verschiedenen Arten von Diskriminierung gibt es?

Die Diskriminierung ist direkt, wenn das verwendete Auswahlkriterium feststellbar und ungerechtfertigt ist:

- ▶ Ein Arbeitgeber, der sich weigert, eine Person aufgrund ihres Gesundheitszustands einzustellen, macht sich direkter Diskriminierung schuldig.

Aber sie nimmt oft subtilere Formen an: Sie wird als indirekt angesehen, wenn ein offensichtlich neutrales Kriterium absichtlich oder unabsichtlich gegenüber einer bestimmten Person oder Gruppe eine ungerechte Wirkung hat.

- ▶ Ein Arbeitgeber, der sich weigert, eine Person aufgrund ihres Wohnortes, einem Einwanderer- viertel, anzustellen, macht sich indirekter Diskriminierung schuldig.

Warum spricht man von systemischer Diskriminierung?

Das gemeinsame Handeln mehrerer Personen (die ein System darstellen), die einzeln keine diskriminierende Absicht zeigen, kann ein kollektives Diskriminierungsergebnis bewirken.

- ▶ Die Diskriminierung gilt als systemisch, wenn zum Beispiel eine Zeitarbeitsfirma einem Unternehmen einen Kandidaten nicht vorschlägt, weil sie denkt, dass es seine Auswahl diskriminierend trifft. Sie handelt in der Absicht, den Kandidaten zu schützen, trägt aber zur Diskriminierung bei.

Die Referenztexte gegen Diskriminierung:

1868 – Luxemburg	Luxemburgische Verfassung – Artikel 10 bis „Die Luxemburger sind vor dem Gesetz gleich.“
1950 – Europa von Luxemburg ratifiziert	Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten – Artikel 14 „Verbot von Benachteiligung: Der Genuss der in der vorliegenden Konvention festgelegten Rechte und Freiheiten ist ohne Benachteiligung zu gewährleisten, die insbesondere im Geschlecht, in der Rasse, Hautfarbe, Sprache, Religion, in den politischen oder sonstigen Anschauungen, in nationaler oder sozialer Herkunft, in der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, im Vermögen, in der Geburt oder im sonstigen Status begründet ist.“
1958 – Europäische Union 2000 von Luxemburg ratifiziert	Übereinkommen der internationalen Arbeitskommission zur Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf – Nr. 111 „Als Diskriminierung gilt: jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen.“
1997 – Europäische Union	Abänderung des Vertrags von Rom durch den Vertrag von Amsterdam – Artikel 13 Änderung, die der Europäischen Union in Sachen Kampf gegen die Diskriminierung Kompetenz verleiht und die Mitgliedsstaaten verpflichtet, eine öffentliche Politik zum Kampf gegen Diskriminierung einzuführen.
1997 – Luxemburg	Strafgesetzbuch – Kapitel VI – Artikel 454 bis 457
2000 – Europäische Union	uropäische Richtlinie 2000/43 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterscheidung der Rasse oder der ethnischen Herkunft; sie legt einen allgemeinen Arbeitsrahmen in Sachen Beschäftigung fest.
2000 – Europäische Union	Europäische Richtlinie 2000/78 - Ratsbeschluss 2000/750 Sie legen einen gemeinschaftlichen Aktionsplan zum Kampf gegen Diskriminierung fest.
2006 – Luxemburg	Gesetzesprojekte Nr. 5248 und 5249 zur Umsetzung der europäischen Richtlinien 2000/43 und 2000/78

indégradés communication

PROJET EQUAL LU6

EQUAL est une initiative européenne permettant l'expérimentation de moyens de lutte contre les discriminations et les inégalités dont peuvent être victimes les demandeurs d'emploi.

PROJEKT EQUAL LU6

EQUAL ist eine europäische Initiative, die die Erprobung von Mitteln zum Kampf gegen Diskriminierung und Ungleichheiten, deren Opfer Arbeitssuchende sein können, ermöglicht.

Contact / Kontakt:

EQUAL
202 B, rue de Hamm
L-1713 Luxembourg / Luxemburg
Tél.: (+352) 26 42 90 370
Fax : (+352) 26 68 31 87
www.equal.lu



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail et de l'Emploi
Administration de l'Emploi

Texte réalisé avec la collaboration de Laurent Burg.
Projet cofinancé par le Fonds Social Européen et le Ministère du Travail et de l'Emploi.
Text verfasst in Zusammenarbeit mit Laurent Burg
Projekt mitfinanziert vom Europäischen Sozialfonds und vom Ministerium für Arbeit und Beschäftigung.



Détenir les clés de son avenir

Die Schlüssel seiner Zukunft in Händen halten



Reinsérer les personnes en exclusion sociale et professionnelle
Wiedereingliederung sozial und beruflich ausgegrenzter Personen
Lutter contre les discriminations et les inégalités
Kampf gegen Diskriminierung und Ungleichheit

EQUAL
PASSERELLE VERS L'EMPLOI



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail et de l'Emploi



COMMISSION EUROPÉENNE
FONDS SOCIAL EUROPÉEN

Qu'est-ce que la discrimination?

On parle de discrimination lorsque dans une même situation, des personnes sont traitées différemment, sur la base de critères illégitimes, définis par la loi:

- ▶ origine, couleur de peau, sexe, orientation sexuelle, situation de famille, état de santé, handicap, mœurs, opinions politiques ou philosophiques, activités syndicales, appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, ou une religion déterminée (article 454 du code pénal).

Un acte de sélection n'est pas discriminatoire quand le choix se fonde sur des critères légitimes et objectifs:

- ▶ compétences professionnelles, dans le cas d'un recrutement.

Quels sont les différents types de discrimination?

La discrimination est directe quand le critère de choix utilisé est identifiable et illégitime:

- ▶ Un employeur qui refuse d'embaucher une personne sur la base de son état de santé se rend coupable de discrimination directe.

Mais elle prend souvent des formes plus subtiles: on la qualifie d'indirecte quand un critère apparemment neutre produit, intentionnellement ou non, des effets inéquitables envers une personne ou un groupe déterminé.

- ▶ Un employeur qui refuse d'embaucher une personne en raison de son lieu d'habitation, qui correspond à l'installation d'une population immigrée, se rend coupable de discrimination indirecte.

Pourquoi la discrimination est-elle dite systémique?

L'action cumulée de plusieurs personnes (qui constitue un système) ne manifestant individuellement aucune intention discriminatoire peut produire un résultat collectif de discrimination.

- ▶ La discrimination est dite « systémique » lorsque, par exemple, une agence de travail temporaire ne propose pas un candidat à une entreprise parce qu'il la soupçonne de faire des sélections discriminatoires. Elle agit dans l'intention de protéger le candidat mais contribue à alimenter la situation de discrimination.

Les textes de référence contre la discrimination:

1868 – Luxemburg	Constitution luxembourgeoise – article 10 bis « Les Luxembourgeois sont égaux devant la loi. »
1950 – Europe ratifiée par le Luxembourg	Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales – article 14 Interdiction de discrimination: « la jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation. »
1958 – Union européenne ratifiée en 2000 par le Luxembourg	Convention de l'Organisation Internationale du Travail sur la discrimination en matière d'emploi et de profession – n° 111 « La discrimination comprend: toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. »
1997 – Union européenne	Modification du Traité de Rome par le Traité d'Amsterdam – article 13 Modification qui donne compétence à l'Union européenne en matière de lutte contre les discriminations et oblige les Etats membres à mettre en place une politique publique de lutte contre les discriminations.
1997 – Luxembourg	Code pénal – chapitre VI – articles 454 à 457
2000 – Union européenne	Directive européenne 2000/43 sur le principe d'égalité de traitement sans distinction de race, elle fixe un cadre de travail général en matière d'emploi.
2000 – Union européenne	Directive européenne 2000/78 - Décision du Conseil 2000/750 Elles établissent un plan d'actions communautaire de lutte contre les discriminations.
2006 – Luxembourg	Projets de loi n° 5248 et 5249 de transposition des directives européennes 2000/43 et 2000/78

Die Probleme bei der sozialen Wiedereingliederung und die Arbeitslosigkeit führen zu einer doppelten Brandmarkung.

- ☞ Schlechte sanitäre Situation
- ☞ Unregelmäßige Ernährung
- ☞ Ungenügende Körper- und Kleiderhygiene
- ☞ Wenig soziale Kontakte

Etwa die Hälfte der Personen in einer prekären Situation erwähnt ein **Arbeitsproblem**.

In Luxemburg gibt es durch Betonung der individuellen Verantwortung und Aufwertung der **Arbeit** mehr als andersorts einen **starken moralischen Druck**. Der Ansatz der sozialen Gerechtigkeit basiert vor allem auf dem **Verdienst**. In diesem Kontext sind Faulheit wie **Arbeitslosigkeit** nur schwer tolerierbar und werden als Sache der Individuen angesehen. Mehr als 50% der Bevölkerung Luxemburgs denken, dass Arbeit eine Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft ist, dass die Menschen, die nicht arbeiten, faul werden und dass es demütigend ist, Geld zu erhalten, ohne arbeiten zu müssen.

[Michel LEGRAND (Dir.), Die Werte in Luxemburg. Portrait einer Gesellschaft am Wendepunkt des 3. Jahrtausends. P. Luxemburg, 2002. Verlag Saint-Paul]

Stereotypen und Vorurteile – Werte



Antoine, 48 Jahre, Arbeiter

„Nach dem Konkurs meines Arbeitgebers wurde ich arbeitslos und die Probleme kamen Schlag auf Schlag. Ich hatte Eheprobleme, finanzielle Probleme und Gemütsprobleme, die mich schnell dem Alkohol verfallen ließen. Ich habe alles geleugnet und war am Boden, aber ich habe mich entschlossen, zu reagieren. Das Therapiezentrum von Useldange und Equal haben meinen Geist und neue Türen geöffnet, die es mir ermöglichten, bewusst zu leben. Ich konnte mich wieder stabilisieren, meine Motivation ist da und ich will wirklich beruflichen Erfolg haben. Ich will nicht von den verschiedenen Institutionen abhängig sein. Mein Ziel ist es, im Schreinerhandwerk zu arbeiten. Um dies zu erreichen, muss man mir Vertrauen schenken und mir erlauben, mich zu beweisen.“

PROJEKT EQUAL LU6

Das Projekt richtet sich an die Personen, **die in sozialer und beruflicher Hinsicht Eingliederungsprobleme haben** und die es auf dem Arbeitsmarkt sehr schwer haben. Die Personen ohne festen Wohnsitz, die Süchtigen und die Ex-Häftlinge stellen eine Bevölkerungsgruppe dar, deren Chancen auf berufliche Wiedereingliederung als sehr schwach angesehen werden.

„Ich wollte einen Elektriker einstellen, ein junger Mann hat sich selbst vorgestellt. Als ehemaliger Süchtiger hat er mir seinen Lebensweg und die Probleme, mit denen er zu kämpfen hatte, erklärt. Er hat so viel Willen und Motivation zur Arbeit gezeigt, dass ich mich entschieden habe, ihm eine Chance zu geben, damit er da herauskommt. Ich habe mit meinen Arbeitern darüber gesprochen und er wurde von jedem akzeptiert. Es gibt keinen Unterschied zwischen ihnen, sie werden alle gleich behandelt. Die Kunden sind zufrieden mit der Arbeit und stellen keine Probleme fest. Zu Beginn hatte ich etwas Angst vor einem Rückfall, aber in einem kleinen Unternehmen ist der Kontakt sehr einfach und die Institutionen sind da, um uns zu unterstützen.“

Elektrizität Jules Sauer, Roodt/Syre

Soziale Verantwortung der Unternehmen

Das Unternehmen ist der Spiegel der Gesellschaft, in der es sich befindet. Hierzu muss es in der Lage sein, **sozialer Vielfalt**, die ein Faktor für gegenseitige Bereicherung und Entwicklung ist, zu begegnen und sie zu favorisieren. Es hat eine Schlüsselrolle zu spielen bei der Eingliederung eines jeden in das Berufsleben, **indem es zur Beseitigung diskriminierender Praktiken beiträgt**. Die Verschiedenheit der Unternehmen macht für jedes von ihnen **geeignete Aktionen in Zusammenarbeit mit den bei der sozialen und beruflichen Eingliederung** von Problemepersonen implizierten Vereinigungen nötig. Auf diese Weise kann das Unternehmen nicht nur **sein Image** verbessern, sondern auch seine gesamte **Geschäftsführung**.

Les difficultés d'insertion sociale et le chômage amènent une double stigmatisation

- ☞ Situation sanitaire défaillante
- ☞ Alimentation irrégulière
- ☞ Hygiène corporelle et vestimentaire insuffisantes
- ☞ Peu de liens sociaux

Environ la moitié des personnes en situation de précarité évoquent un **problème d'emploi**.

Au Luxembourg plus qu'ailleurs, il existe une **pression morale** forte insistant sur la responsabilité individuelle et valorisant le **travail**. L'approche de la justice sociale est principalement basée sur le **mérite**. Dans ce contexte, la paresse comme le **chômage** sont difficilement tolérables et considérés comme le fait des individus.

Plus de 50% de la population du Luxembourg pensent que travailler est un devoir vis-à-vis de la société, que les gens qui ne travaillent pas deviennent paresseux et qu'il est humiliant de recevoir de l'argent sans avoir à travailler.

[Michel LEGRAND (dir.), Les valeurs au Luxembourg. Portrait d'une société au tournant du 3^{ème} millénaire. Luxembourg, 2002. Editions Saint-Paul]

Stereotypen et préjugés – Valeurs



Antoine, 48 ans, Ouvrier.

„Suite à la faillite de mon employeur, je me suis retrouvé au chômage, et les problèmes se sont vite enchaînés. J'ai eu des ennuis de vie conjugale, des difficultés financières et morales, qui m'ont fait succomber à l'alcool. J'ai tout négligé et touché le fond, mais je me suis décidé à réagir. Le Centre Thérapeutique d'Useldange et Equal m'ont ouvert l'esprit et de nouvelles portes qui m'ont permis d'être conscient de ma vie. J'ai réussi à me stabiliser, la motivation est là et j'ai vraiment la volonté de réussir professionnellement. Je ne veux pas être dépendant des différentes institutions. Mon objectif est de travailler dans le domaine de la menuiserie. Pour y arriver, il faut qu'on me fasse confiance et que je puisse faire mes preuves.“

„Je voulais engager un électricien, un jeune homme s'est présenté de lui-même. Ancien toxicomane, il m'a expliqué son parcours et les difficultés qu'il avait rencontrées. Il a fait preuve de tellement de volonté et de motivation pour le travail que j'ai décidé de lui laisser une chance pour s'en sortir. J'en ai parlé à mes ouvriers et il a été accepté par tout le monde. Il n'y a aucune différence entre eux, ils sont tous traités de la même façon. Les clients sont satisfaits du travail et ne remarquent pas de problèmes. Au début, j'avais un peu peur de la rechute, mais dans une petite entreprise le contact est très facile et les institutions sont là pour nous soutenir.“

Electricité Jules Sauer, Roodt/Syre

Responsabilité sociale des entreprises

L'entreprise est le reflet de la société dans laquelle elle est implantée. A ce titre, elle doit être en mesure d'accueillir et de favoriser la **diversité sociale**, qui est un facteur d'enrichissement mutuel et de développement. Elle a un rôle clé à jouer pour l'insertion de chacun dans la vie active en contribuant à **l'élimination de toute pratique discriminatoire**. La diversité des entreprises nécessite d'engager des **actions adaptées** à chacune d'elles, en **collaboration avec les associations** impliquées dans l'insertion socioprofessionnelle des personnes en difficulté. De cette manière, l'entreprise améliorera non seulement **son image**, mais également l'ensemble de sa **gestion**.

PROJET EQUAL LU6

Le projet s'adresse aux personnes **en difficulté d'insertion sociale et professionnelle** qui sont très éloignées du marché de l'emploi. Les personnes sans domicile fixe, les toxicomanes, les ex-détenus représentent une population dont les chances de réinsertion professionnelle sont considérées comme très faibles.