

**Arbejdsmarkedet og integration:****Den offentlige sektor:**

- \* Af hensyn til Danmarks internationale forpligtigelser samt for at styrke etniske minoriteters integration på arbejdsmarkedet vil arbejdsgruppen undersøge, om der er behov for udformning af supplerende retningslinjer i den offentlige personalepolitik.

Der er ikke på nuværende tidspunkt inddraget specielle hensyn til etniske minoriteter i den statslige personalepolitik via aftaler eller lovgivning. Der findes dog en bemærkning i Finansministeriets Personale Administrativ Vejledning, kap. 17, pkt. 39, der lyder som følger:

»Offentlige myndigheder skal tilsvarende (på samme måde som med køn (red.)) være opmærksomme på, at der ikke i forbindelse med ansættelse m.v. må ske forskelsbehandling på grund af etniske forhold«.

- \* Samtidig vil arbejdsgruppen i lyset af et stigende antal personer i Danmark med tilhørsforhold til etniske minoritetsgrupper og som følge af en stor ledighed inden for denne gruppe undersøge behovet og muligheden for at iværksætte forsøg med en flerkulturel personalepolitik i en offentlig institution. Indtil nu har AF København givet tilsagn om at medvirke i et forsøg.

En flerkulturel personalepolitik vil give offentlige institutioner mulighed for at drøfte og vurdere ansættelses- og personalepolitikken, herunder på hvilken måde man samtidigt kan forbedre kvaliteten af de offentlige tilbud og serviceydelser ved inddragelse af etniske minoriteters kvalifikationer.

- \* Med henblik på at inddrage erfaringerne hermed i kommunerne og amtskommunerne vil arbejdsgruppen tage initiativ til drøftelser med Kommunernes Landsforening og Amtsrådsforeningen om en styrket indsats for integration af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet.

**Den private sektor:**

- \* Af hensyn til Danmarks internationale forpligtigelser samt for at styrke etniske minoriteters integration på arbejdsmarkedet vil arbejdsgruppen invitere arbejdsmarkedets parter til en drøftelse af behovet og mulighe-

den for på det private arbejdsmarked at indføre retningslinjer for god personalepolitisk praksis.

**Informationskampagne:**

- \* For at forbedre kendskabet mellem de etniske minoriteter, arbejdsgiverne og arbejdspladsen samt for at forbedre informationen om de arbejdsmarkeds- og uddannelsesmæssige rettigheder og tilbud vil arbejdsgruppen efter inddragelse af de relevante indvandrersorganisationer overveje mulighederne for at forbedre informationsgrundlaget gennem en flerstrengt informationskampagne. På arbejdsmiljøområdet vil Direktoratet for Arbejdstilsynet iværksætte en informationskampagne, der på de mest udbredte sprog skal informere etniske minoriteter om arbejdstagernes rettigheder, pligter og vilkår for arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne. Herudover vil direktoratet oplyse arbejdsgiverne og sikkerhedsorganisationerne om kravene i forbindelse med overholdelsen af instruktionspligten. Direktoratets informationskampagne forventes afsluttet ultimo 1995.

**Beskæftigelsesinitiativer:****Styrkelse af etniske minoriteters deltagelse i jobrotationsprojekter:**

- \* Med henblik på gennem en relativt kort kursusperiode at opkvalificere udvalgte etniske minoriteter, så de på lige fod med danskere kan indgå i jobrotationsprojekter, foreslår arbejdsgruppen, at der tages initiativ til i AF-Storkøbenhavn at etablere en forsøgsordning, hvor udvalgte ledige personer fra etniske minoritetsgrupper tilbydes forudgående uddannelse inden for jobområder, hvor minoritetsgrupperne er svagt repræsenteret. Forsøget vil medvirke til at skabe en øget synlighed af de etniske minoriteter på arbejdsmarkedet samt give de etniske minoriteter mulighed for at forbedre kontakten til arbejdsmarkedet og herved øge muligheden for på sigt at opnå ordinær beskæftigelse.