

Endvidere vil der blive tale om systemforbedringer af tværgående karakter, som igangsættes af Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Der er også i denne sammenhæng lagt vægt på, at der satses på personalepolitiske initiativer inden for Arbejdsministeriets område, herunder i Arbejdsmarkedsstyrelsen.

I AF Storkøbenhavn, som har den største relative andel af ledige indvandrere og flygtninge, arbejdes der med en bredde af tiltag. Det drejer sig om jobrotationsprojekter, flaskehalsprojekter, forbedret rekruttering til projekter og en særlig formidlings- og informationsindsats for at placere andengenerations etniske minoriteter.

Arbejdsgruppen lægger vægt på, at de erfaringer, som gøres i én region, formidles til de øvrige regioner. Der er derfor planer om at udarbejde et idékatalog, som kan inspirere indsatsen rundt om i landet.

Uddannelsesområdet

På uddannelsesområdet vil arbejdsgruppen fokusere på tre emner, som har vist sig at udgøre væsentlige barrierer for etniske minoriteters tilknytning til arbejdsmarkedet, nemlig dansk-tilegnelsen, praktikpladssituationen samt spørgsmålet om anvendelse af etniske minoriteters medbragte kvalifikationer.

Parallele initiativer i Arbejdsministeriet

Parallelt med arbejdet i den tværministerielle arbejdsgruppe har Arbejdsministeriet taget følgende initiativer:

- Arbejdsmarkedsstyrelsen udsendte den 13. november 1995 *Cirkulære om retningslinjer for formidling af ledige, der tilhører en etnisk minoritetsgruppe* til arbejdsformidlingen og arbejdsløshedskasserne.

Cirkulæret præciserer, at AF-medarbejdere ikke må medvirke til etnisk diskrimination. Hvis en arbejdsgiver stiller diskriminerende krav – åbenlyst eller skjult – skal AF-medarbejderen først forsøge med dialog. Hvis dette ikke får arbejdsgiveren til at trække kravet tilbage, skal samarbejdet om den konkrete jobordre ophøre.

- Arbejdsministeren fremsatte den 17. januar 1996 *forslag til lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (L 181)*.

Lovforslaget forbyder arbejdsgiveren at forskelsbehandle lønmodtagere under henvisning til de pågældendes race, hudfarve, religion, politiske anskuelse, seksuel oriente-

ring eller national, social eller etnisk oprindelse. Forbudet gælder alle stadier af ansættelsesforholdet, herunder i forbindelse med ansættelse, annoncering, afskedigelse, forflytelse, forfremmelse, efteruddannelse og med hensyn til løn- og arbejdsvilkår i øvrigt.

L 181 forventes at træde i kraft den 1. juli 1996.

- På *arbejdsmiljøområdet* vil Arbejdstilsynet i foråret 1996 gennemføre en informationskampagne om indvandreres arbejdsmiljø og deres rettigheder på området.

Formålet med kampagnen er for det første at informere indvandrere om deres rettigheder, pligter og vilkår for arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne. For det andet er det formålet at oplyse arbejdsgiverne om, at der skal gøres en særlig indsats for at sikre, at de nødvendige instruktioner gives på en måde og i en form, så de kan forstås af indvandrere.

Som led i kampagnen har Arbejdstilsynet udarbejdet to pjecer, der retter sig mod henholdsvis arbejdsgiveren og den enkelte indvandrer. Pjecen til indvandrerne vil ud over at foreligge på dansk også blive oversat til de tre mest almindelige indvandrersprog: arabisk, tyrkisk og serbisk/bosnisk/kroatisk.

- Arbejdsmarkedsstyrelsen har iværksat et *forskningsprojekt* om rekruttering af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet. AF-regionerne København, Århus og Ringkøbing medvirker. Projektet er et supplement til det forskningsprojekt, som gennemføres på AUC om ændringer og udviklingstendenser i flygtninge- og indvandrergruppers stilling på arbejdsmarkedet, som finansieres over Arbejdsministeriets forskningsbevilling.

Barrierehandlingsplanen

Barrierehandlingsplanen blev forelagt Folketinget i maj 1994 i en skriftlig redegørelse. Barrierehandlingsplanen består af 18 initiativer, der falder inden for Arbejdsministeriets og Undervisningsministeriets område.

Initiativerne blev betragtet som forsøg, der skulle forbedre arbejdsmarkedssituationen for personer fra de etniske minoriteter ved at forbedre de systemer, som varetager indsatsen, og ved at øge udbudet af kurser m.v.

Barrierehandlingsplanen har i de knap 2 år, den har været i gang, allerede sat en række spor. Men samtidig med Barrierehandlingsplanen er der også i samfundet generelt en øget interesse for integration af indvandrere og flygtninge og