

Bemærkninger til forslaget

Det danske samfund har i internationale kredse været kendt for at være præget af menneskerettigheder, ligestilling og anti-diskrimination. Som danskere føler vi også, at vi er indbyggere i et land, der arbejder for lige ret og ligestilling.

Op gennem 70'erne og 80'erne blev der gjort en del for at sikre ligestilling mellem kønnene på det danske arbejdsmarked. M/K-reglen har været brugt og kendt i en årrække, og når der skal udpeges medlemmer til offentlige udvalg, kommissioner og lignende, skal der sikres en afbalanceret sammensætning af mænd og kvinder, idet de indstillende myndigheder eller organisationer skal foreslå både en mand og en kvinde. Der er stadig problemer med ligestillingen mellem kønnene, men i arbejdet for at sikre kønnene lige muligheder har det været en afgørende positiv faktor, at man ad lovgivningsvejen har afvist muligheden for direkte kønsdiskrimination.

Trods udviklingen inden for ligestillingsområdet oplever en række borgere i Danmark, at de diskrimineres på det danske arbejdsmarked, ikke på grund af deres køn, men på grund af deres etniske baggrund.

FN's konvention til bekæmpelse af racediskrimination handler ikke alene om at undlade at diskriminere på grund af race. Staterne opfordres også til at gå aktivt ind og bekæmpe diskrimination. Vedtages dette beslutningsforslag, vil Danmark have trådt et vigtigt skridt på vejen til at opfylde ånden i denne konvention.

Da Folketinget i sommeren 1998 vedtog en samlet integrationslov for nyankomne udlændinge, koncentrerede lovgivningen sig om de nyankomnes problemer og behov. Det næste skridt er naturligvis at sikre de allerede i landet boende en fremtid, hvor de kan opleve sig selv som aktive deltagere i det danske demokrati og det danske samfund. Som det også kommer til udtryk i loven om integration, er arbejdsmarkedet en af de afgørende veje til en vellykket integration. Og integration på arbejdsmarkedet er nøglen til løsningen af en række sociale og kulturelle problemer i tilknytning til de etniske minoriteter.

Det er derfor forslagsstillernes opfattelse, at der skal tages initiativer, der svarer til dem, man tidligere har taget med henblik på en sikring af ligestilling mellem kønnene for at få sat skub i den etniske ligestilling. Det offentlige bør gå foran med en klar politik om at bekæmpe diskriminationen på arbejdsmarkedet og igangsætte initiativer, der sikrer en større etnisk ligestilling på arbejdsmarkedet, dels ved at pålægge offentlige virksomheder og institutioner at udarbejde en politik for etnisk ligestilling, dels ved at gøre det muligt at stille krav til private samarbejdspartnere.

Det er forslagsstillernes ønske at sikre, både at de etniske minoriteter integreres på arbejdsmarkedet, at de etniske minoriteter sikres en formel ligestilling på arbejdsmarkedet, og at de etniske minoriteter sikres reelt lige muligheder på arbejdsmarkedet. Dette forslag skal ses som et led i denne indsats.

Forslagsstillerne foreslår, at regeringen inden den 1. januar 2000 fremsætter forslag, der indebærer, at reglerne om ligestilling af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet kommer til at svare til den lovgivning, som gælder for ligebehandling af mænd og kvinder på arbejdsmarkedet, jf. lovbekendtgørelse nr. 213 af 13. april 1998 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., og som sikrer etniske minoriteter en retssikkerhed, som svarer til retssikkerheden i direktiv om omvendt bevisbyrde i forbindelse med forskelsbehandling på grund af køn (Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997).

Herudover foreslår forslagsstillerne, at alle offentlige virksomheder og institutioner pålægges at udarbejde en politik for etnisk ligestilling. Som led heri bør Finansministeriet optage forhandlinger med CFU for at sikre medbestemmelsesregler i forbindelse med udarbejdelse af politikken for etnisk ligestilling på de enkelte virksomheder og institutioner. Forslagsstillerne foreslår, at institutioner og virksomheder har pligt til at gøre deres politik og deres mål for etnisk ligestilling offentligt tilgængelige sammen med en årlig status for opnåede resultater.