

tor til at igangsætte og påvirke den udvikling, der er sket på området.

Forskelsbehandlingsloven er i vidt omfang bygget op på samme måde som ligebehandlingsloven, men på nogle punkter er de to love ikke ens.

Vi følger løbende udviklingen og overvejer løbende, om der er behov for justeringer og ændringer i loven.

Vi bliver nødsaget til at give loven en chance for at få virkning. Der har jo f.eks. kun været meget få retssager indtil videre, og forskelsbehandlingsloven har ikke engang været gældende i 3 år. Det er på den baggrund for tidligt at ændre loven nu.

Det direktiv, beslutningsforslagsstillerne henviser til, er ikke et direktiv om omvendt bevisbyrde. Direktivet handler om at indføre delt bevisbyrde i kønligestillingssager på arbejdsmarkedet. Der er altså en forskel.

Direktivet skal først være gennemført i dansk ret den 1. januar år 2001, om godt og vel 1½ år, og vi er i Arbejdsministeriet gået i gang med overvejelserne om, hvorvidt direktivet skal gennemføres i kønligestillingsreglerne. Jeg vil derfor ikke på nuværende tidspunkt foreslå bevisbyrdeændringer i forskelsbehandlingsloven.

Det andet, jeg vil kommentere, handler om det offentlige personalepolitik:

Jeg er helt enig med forslagsstillerne i, at personalepolitikken er et vigtigt redskab i arbejdet for etnisk ligestilling, og at det offentlige har en særlig forpligtelse i sin rolle som arbejdsgiver, men er det nu klogt at bruge et pålæg på dette område? Det pålæg, som bliver foreslået, er et indgreb i ledelsesretten, og dét virker næppe specielt motiverende. Og man kan også spørge sig selv, om det nu er nødvendigt, for der er iværksat og iværksættes fortsat en række initiativer på det offentlige arbejdsmarked til egentlig fremme af etnisk ligestilling.

På det statslige område er der indgået en aftale om forbud mod forskelsbehandling mellem arbejdsgiverne og lønmodtagerne. I aftalen er de statslige institutioners ledere og medarbejdere pålagt en fælles opgave med hensyn til at sikre, at der ikke forekommer forskelsbehandling på den enkelte institution.

Med aftalen pålægges samarbejdsudvalgene at arbejde for, at direkte og indirekte forskelsbehandling forebygges gennem personalepolitikken. Der skal sikres en åben dialog, og der skal informeres og rådgives om gældende regler.

Det anbefales med aftalen, at samarbejdsudvalgene opstiller en handlingsplan og en målsætning om en informationsindsats og forslag til evaluering og opfølgning.

Finansministeriet har sammen med den modstående part, CFU, efterfølgende fuldt aftalen op, bl.a. på en konference om etnisk ligestilling.

I januar i år iværksatte Finansministeriet og CFU endvidere en undersøgelse af muligheder og barrierer for etnisk ligestilling og integration af etniske minoriteter på de statslige arbejdspladser. Undersøgelsen skal bruges til at udarbejde værktøjer, der kan bruges til at fremme integration af etniske minoriteter på de statslige arbejdspladser.

For at fremme etnisk ligestilling på de offentlige arbejdspladser har Arbejdsministeriet i det seneste år været vært for drøftelser af etnisk personalepolitik med repræsentanter for de offentlige arbejdsgivere.

For at få udviklet personalepolitiske metoder og redskaber, som sikrer en ikkediskriminerende praksis, har vi iværksat et forsøg med etnisk personalepolitik i vores institutioner i Vestsjælland.

Også mange kommuner går ind i arbejdet med en etnisk personalepolitik. F.eks. har Københavns Kommune besluttet at gennemføre en sådan.

Også på det private område er der indgået en aftale. LO har netop lavet et tillæg til sin samarbejdsaftale, bl.a. om ligebehandling af danske arbejdstagere og arbejdstagere med en anden etnisk baggrund.

Derfor er det mit indtryk, at der sker rigtig meget på det personalepolitiske område, og jeg mener, at de mange initiativer skal have lov at virke. Der sker jo det, at flere og flere trækkes med, og fri vilje i den sammenhæng er bestemt at foretrække. Det giver de bedste resultater, for så ændrer tingene sig, fordi man har motivationen og man selv prioriterer arbejdet, og man gør det ikke, fordi man har fået et pålæg.

I den sammenhæng kunne jeg stærkt opfordre til, nu hvor hovedorganisationerne på det private område er gået aktivt ind i processen, at også de enkelte virksomheder i langt højere grad engagerer sig i integrationen af danskere med en anden etnisk baggrund end dansk, ikke mindst de virksomheder, der tid efter anden efterlyser arbejdskraft med særlige kvalifikationer. I betragtning af at vi ved, at der findes mange blandt de etniske minoriteter med netop