

**Skriftlig redegørelse**

(Redegørelsen er optrykt i den ordlyd, hvori den er modtaget)

**Redegørelse af 27/5 99 om etnisk ligestilling og integration på arbejdsmarkedet.**

(Redegørelse nr. R 19).

**Arbejdsministeren (Ove Hygum):**

**FORORD**

Integration af nye danskere på arbejdsmarkedet optager mange mennesker. Emnet har pressens bevågenhed, og der kommer hele tiden nye undersøgelser, som giver os mere viden, og som betyder, at vi forhåbentlig hele tiden bliver bedre til at få de nye danskere ind på arbejdsmarkedet.

Det er et vigtigt spørgsmål, som skal ses i sammenhæng med vores bestræbelser på at udvikle og sikre velfærdssamfundet. Når vi taler om etnisk ligestilling og integration er arbejdsmarkedet omdrejningspunktet. Arbejdsmarkedet er for den enkelte adgangsbilletten til faglig udvikling og sociale netværk med danskere. Samtidig er arbejdet mulighed for selvforsørgelse.

Denne redegørelse er et bidrag til større synlighed, primært om den indsats, som foregår inden for Arbejdsministeriets område for at sikre etnisk ligestilling og integration på arbejdsmarkedet.

Etnisk ligestilling burde være en selvfølge, og alle parter på arbejdsmarkedet har en opgave i at medvirke til, at integrationen af de nye danskere lykkes. Den fortsatte fremgang i økonomien er et godt udgangspunkt for indsatsen.

**INDLEDNING**

Folketinget gav ved et bredt forlig om satsreguleringspuljen i november 1995 mulighed for en langsigtet indsats, der skulle følge op på barrierehandlingsplanen, der blev gennemført i 1994 - 1997, og hvis resultater blev formidlet i en redegørelse til Folketinget i maj 1997. Den langsigtede indsats skulle give mulighed for at udvikle og gennemføre nye initiativer, forsøg og informationsaktiviteter for at nedbryde kulturelle, videnskabelige og holdningsmæssige barrierer for at fremme etnisk ligestilling på arbejdsmar-

kedet. Redegørelsen vil specielt oplyse om denne særlige indsats.

Der foregår tilsvarende en omfattende indsats inden for rammerne af arbejdsformidlingens ordinære formidlings- og aktiveringsindsats.

Også indsatsen inden for andre ministerområder bidrager til integration på arbejdsmarkedet. Der er derfor i et særligt afsnit kort gjort rede for initiativer uden for Arbejdsministeriets område.

**LOV OM FORBUD MOD FORSKELSBEHANDLING PÅ ARBEJDSMARKEDET MV.**

Lovent om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. trådte i kraft 1. juli 1996.

Loven forbyder arbejdsgivere enhver direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse i forbindelse med:

- Ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, fremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår
- Adgang til erhvervsvejledning eller -uddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling

Forbudet mod forskelsbehandling gælder desuden:

- Enhver, der driver vejlednings- eller uddannelsesvirksomhed
- Enhver, som anviser beskæftigelse
- Den, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve selvstændigt erhverv

En arbejdsgiver må ikke bede om eller indhente oplysninger om en ansøgers eller ansats race, hudfarve, religion, politiske anskuelse, seksuelle orientering eller nationale, sociale eller etniske oprindelse. Arbejdsgiveren må desuden ikke modtage og gøre brug af sådanne oplysninger.

Ved annoncering i forbindelse med ansættelse og erhvervsuddannelse må det ikke angives, at der søges eller foretrækkes - eller ikke søges eller ikke foretrækkes - en person af en bestemt race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse.

Der kan gives dispensation fra forbudet mod forskelsbehandling, hvis det er afgørende ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannel-