

Bemærkninger til forslaget

Flere grupperinger af mennesker, herunder personer med anden etnisk oprindelse end dansk, har en betydeligt ringere tilknytning til det danske arbejdsmarked end gennemsnitsdanskere.

Hvis indvandrere var beskæftiget i samme omfang som danskere, ville det betyde 100.000 flere personer i beskæftigelse.

En af årsagerne til denne ulighed på arbejdsmarkedet kan være, at arbejdsmarkedet ikke har fokus på mangfoldighed, samt den deraf følgende direkte og indirekte diskriminering.

Statsministeren understregede da også i sin åbningstale ved Venstres landsmøde, lørdag den 26. november 2005, at: »Vi skal have indvandrerne i job og uddannelse. Ellers får vi et stadig mere opsplittet samfund. Med en ny underklasse, der hverken kan tale dansk eller har forudsætningerne for at klare sig her.«

Og senere i samme tale sagde statsministeren: »Til virksomhederne siger jeg: Tag nu de ledige indvandrere ind. Vi hører desværre stadig alt for mange eksempler på, at ansøgere bliver sorteret fra, hvis de har et fremmed navn. Lad nu også de nye danskere vise, hvad de kan. Giv dem en chance.«

Desværre viser tal fra Danmarks Statistik, at 3 pct. af medarbejderne i de private virksomheder kommer fra såkaldt mindre udviklede lande, mens andelen i den offentlige sektor kun er halv så stor, jf. Berlingske Tidende, 29. november 2005, side 1. Det er altså i udpræget grad på offentlige arbejdspladser, at mangfoldigheden er begrænset.

Forslagsstillerne ønsker på denne baggrund, at alle offentlige virksomheder forpligtes til at etablere handlingsplaner for mangfoldighedsledelse og hermed også konkrete målsætninger for mangfoldigheden på hver enkelt arbejdsplads - en målsætning, der skal følges op på årligt.

For at sikre en rimelig balance mellem kravene til offentlige og private arbejdsgivere foreslås det samtidig at fremme anvendelsen af sociale klausuler i samarbejdet mellem offentlige og private virksomheder, således at sidstnævnte ligeledes indfører handlingsplaner for mangfoldighedsledelse.

Endvidere foreslås det for yderligere at fremme mangfoldighedsledelse at afskaffe det gebyr på virksomheders sociale ansvar, som betalingen for brug af Danmarks Statistiks »CPR-opgørelse af medarbejderstabens oprindelse« i praksis udgør.

Bemærkninger til forslagens enkelte bestemmelser

Ad 1

Forslaget bevirker, at alle offentlige arbejdspladser skal lave handlingsplaner for mangfoldighedsledelse.

Grundlæggende tages her udgangspunkt i den definition for mangfoldighedsledelse, som ligger til grund for bl.a. »Mangfoldighed i arbejdslivet: når vi lige, men ikke ens « af Susanne Nour og Lars Nellemann Thisted (red.), Børsen 2005. Selv om mangfoldighedsledelse er relateret til og stærkt forbundet med tiltag mod diskrimination og for ligebehandling, så adskiller det sig fra begge disse begreber. Mangfoldighedsledelse betyder et skift i fokus: fra fokus på gruppe til fokus på individ, og fra fokus på lighed til fokus på forskellighed. Ofte bedømmes mennesker ud fra stereotype forestillinger om den gruppe, de antages at tilhøre, i stedet for ud fra en konkret vurdering af deres individuelle kompetencer. Mangfoldighedsledelse betyder, at der fokuseres på de individuelle kompetencer som forskellige individer medbringer – og på at netop det, som adskiller et individ fra mængden, kan udnyttes og dermed tillægges værdi frem for at blive set som et handicap.

Forskellige arbejdspladser kan have forskellige udgangspunkter for – og forskelligt udbytte af – mangfoldighedsledelse. Derfor kan der heller ikke etableres en færdig model for en handlingsplan; denne skal etableres med udgangspunkt i den enkelte offentlige arbejdsplads.

Et eksempel på mangfoldighedsledelse kan dog være, at virksomheder med medarbejdere af forskellig religiøs observans kan udnytte disse forskelle til en fleksibel ferieplanlægning, da alle ikke har behov for ferie i forbindelse med helligdage på samme tidspunkt.