

Et andet eksempel kan være situationer, hvor man udnytter forskellige sproglige eller kulturelle kompetencer, når virksomheden skal i kontakt med forskellige borgere.

Endelig kan en konsekvens af mangfoldighedsledelsen være, at forskellige individer med forskellige livsvilkår ser forskelligt på samme sag. Dette kan udnyttes i mange former for analysearbejde, f.eks. i forbindelse med opklaring af kriminalitet.

Mangfoldighedsledelse vil således være forskellig fra arbejdsplads til arbejdsplads.

Forslaget stiller kun to konkrete krav til indholdet i handlingsplanen for mangfoldighedsledelse. Næmlig at der indgår en konkret målsætning om andelen af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, og at der sker en årlig opfølgning på handlingsplanen og den konkrete målsætning.

Som eksempel på effekten af sådanne målsætninger kan nævnes Århus Kommune, som i forbindelse med en revision af sin integrationspolitik i 2000 satte som mål, at »fremme ordinær ansættelse af flygtninge og indvandrere i kommunen, så andelen af flygtninge og indvandrere i faste stillinger svarer til andelen i befolkningen«. Konkret ville kommunen øge andelen af flygtninge og indvandrere i faste kommunale stillinger fra 6,0 pct. pr. 1/10 2001 til 7,0 pct. ved udgangen af år 2002. Ved en opfølgning året efter konstaterede kommunen, at andelen af flygtninge og indvandrere pr. 1/10 2002 var steget til 6,8 pct., svarende til en stigning på mere end 150 fastansatte.

I 2005 ville en stigning på 0,8 pct. i andelen af kommunalt beskæftigede betyde ca. 3.700 nye medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk.

I forbindelse med aftalen om satspuljen for 2006 er der på Integrationsministeriets område oprettet en pulje til initiativer, der kan fremme »mangfoldighed på arbejdsmarkedet«. Puljen kan bl.a. bruges til erfaringsudveksling, redskabsformidling og udviklingsprojekter inden for mangfoldighedsledelse. Vedtagelsen af dette forslag vil sikre et grundlag for disse aktiviteter, idet alle offentlige arbejdspladser og en del private (se bemærkninger til punkt 2) vil få brug for erfaringer med og redskaber til mangfoldighedsledelse.

Mangfoldighedsledelse kan dække alle former for minoriteter, handicappede m.v. I forbindelse med forslaget her er det dog særlig mangfoldighedsledelse til fremme af integration, der fokuseres på. Handlingsplanerne for mangfoldighedsledelse på de enkelte offentlige arbejdspladser kan dog med stor fordel også inkludere andre områder end etniske minoriteter.

## Ad 2

Ved social klausul forstås en given social forpligtelse for samarbejdspartnere, der ved sit initiativ medvirker til forebyggelse, fastholdelse og fodfæste på arbejdsmarkedet. Klausulerne kan udformes forskelligt, men kan f.eks. gå ud på, at den private partner har en formuleret personalepolitik, der beskriver, hvordan virksomheden skal handle for at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt, jf. lov nr. L 86 af 25. april 2001.

I forbindelse med finanslovaftalen for 2000 blev der indgået en aftale om det rummelige arbejdsmarked. Et led i aftalen var at lave en vejledning om, hvordan sociale klausuler kan anvendes i praksis.

Af vejledningen fremgår det, at en arbejdsgiver efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn og arbejdsvilkår på grund af disses race, hudfarve, religion, politiske anskuelse, seksuelle orientering eller nationale, sociale eller etniske oprindelse. Det følger endvidere også af almindelige forvaltningsretlige lighedsgrundsætninger.

Offentlige institutioner er i forlængelse heraf berettiget til i forbindelse med indkøb at opstille kontraktvilkår om, at den virksomhed, der handles med, vil arbejde for etnisk ligestilling, jf. »Sociale klausuler i praksis: vejledning for sagsbehandlere, der skal bruge sociale klausuler ved offentlige udbud«, Erhvervsministeriet 2001.

Større anvendelse af sociale klausuler i samarbejdet mellem offentlige og private virksomheder vil kunne bidrage til en positiv udvikling i beskæftigelsen af udsatte grupper af ledige (herunder ledige med mindre handicap og ledige med anden etnisk baggrund) og derved mindske udgifterne til overførselsindkomster.

Forslaget vil derfor forpligte regeringen til at sikre, at sociale klausuler benyttes aktivt af stat, regioner og kommuner til at fremme de private virksomheders brug af mangfoldighedsledelse.

Forslagsstillerne finder det i denne sammenhæng oplagt at kortlægge brugen af sociale klausuler til at fremme integration samt at udvikle værktøjer, der kan fremme en yderligere anvendelse heraf.

Corporate social responsibility (virksomheders sociale ansvar) er en af tidens trends inden for virksomhedsledelse. Forslagsstillerne er derfor overbeviste om, at en handlingsplan for mangfoldighedsledelse vil øge private virksomheders muligheder for at eksportere til både andre europæiske lande og til f.eks. USA, hvor der stilles større krav om konkrete handlingsplaner for ligebehandling.