

På samme måde som skærpede krav om f.eks. miljøhensyn i sin tid forberedte danske virksomheder på et internationalt marked, hvor disse hensyn spiller en stadig større rolle både i forskellige landes nationale lovgivninger, i udviklingen af lovgivningen i EU og for virksomhedernes muligheder for at »brande« sig selv som særlig miljøansvarlige.

Det er formentlig allerede god forretningsstrategi, at være social ansvarlig. I hvert fald har det såkaldte Dow Jones Sustainability Indexes, som kortlægger bæredygtighedsbaserede virksomheders forretningsmæssige præstation over hele verden, vundet stadig større udbredelse.

Med forslaget her styrkes virksomhedernes motivation dog yderligere, ligesom de, der allerede har taget ansvar, får en konkurrencefordel på hjemmemarkedet.

Samtidig kan sociale klausuler specifikt på dette område, især i kølvandet på et lovkrav om etablering af handlingsplaner for mangfoldighedsledelse i offentlige virksomheder, bidrage til at sikre lige konkurrence mellem offentlige og private tilbudsgivere.

### Ad 3

Et stort problem ved etableringen af handlingsplaner om mangfoldighedsledelse og for ligebehandling på danske virksomheder er, at det ikke er tilladt for virksomhederne at registrere ansattes etnicitet m.m. Dette besværliggør intentionerne, i og med at det – især for større virksomheder – er nærmest umuligt at danne sig et klart overblik over virksomhedens nuværende profil samt at sætte konkrete mål og delmål for fremtiden. En mulighed for at danne sig dette overblik eksisterer gennem CPR-opgørelser over medarbejderstabens oprindelse fra Danmarks Statistik (DST). Virksomheden indberetter personnumre på alle ansatte, hvorefter DST i anonymiseret form giver virksomhederne alle oplysninger om, hvor stor en andel af virksomhedens ansatte der er henholdsvis kvinder, indvandrere, efterkommere, handicappede m.m.

CPR-opgørelserne koster imidlertid omkring 50.000 kr. ekskl. moms i 2005.

Det er forslagsstillernes opfattelse, at disse omkostninger i praksis er en afgift på virksomhedernes sociale ansvar. På denne baggrund foreslås, at det gøres gratis at få udarbejdet en mangfoldighedsprofil hos Danmarks Statistik i form af en CPR-opgørelse over medarbejderstabens oprindelse. Til gengæld skal virksomhederne acceptere, at deres oplysninger indgår i et samlet register over mangfoldighedsudviklingen i danske virksomheder – naturligvis i anonymiseret form.

### Forhold til EU-lovgivning

Rådet for den Europæiske Union vedtog i 2000 to direktiver, der har til formål at bekæmpe forskelsbehandling:

1. EU's ligebehandlingsdirektiv (Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse) og
2. EU's beskæftigelsesdirektiv (Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv).

EU-direktiverne er implementeret i dansk ret med vedtagelsen af lov om etnisk ligebehandling samt gennem ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. Sidstnævnte er blevet udvidet, så den nu også omfatter alder og handicap som diskriminationsgrunde.

EU's ligebehandlingsdirektiv indeholder ikke krav om at indføre tiltag for positiv særbehandling, men understreger i artikel 5, at direktivet ikke er en hindring for at indføre sådanne, og i artikel 6, at direktivet skal opfattes som mindstekrav på området. Således er der fra EU intet til hinder i at tage yderligere positive tiltag for at sikre en reel ligebehandling af alle danske uanset etnicitet, handicap, seksuel orientering, køn eller andet på det danske arbejdsmarked. Tværtimod har EU opfordret medlemslandene til at tage sådanne tiltag.