

**Personalestyrelsen & CFU**

**Vejledning om  
Integration af etniske minoriteter  
på statens arbejdspladser**

**April 2001**

---

## **Vejledning om integration af etniske minoriteter på statens arbejdspladser**

Publikationen kan bestilles hos:

Schultz Information

Herstedvang 12

2620 Albertslund

Telefon 43 63 23 00

Fax: 43 63 19 69

E-mail: [Schultz@schultz.dk](mailto:Schultz@schultz.dk)

Hjemmeside: [www.schultz.dk](http://www.schultz.dk)

eller hentes hos:

Schultz Boghandel

Vognmagergade 7

1120 København V

Henvendelse om publikationen kan i øvrigt ske til:

Personalestyrelsen

Arbejdsmarkedspolitisk kontor

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

Telefon 33 92 40 49

Omslag: Designstation

Tryk: Nordsjællands Trykcenter ApS

Oplag: 8.000

ISBN: 87-7956-023-7

Elektronisk publikation:

Produktion: Nordsjællands Trykcenter ApS

ISBN: 87-7956-024-5

Publikationen er gratis og er udgivet med støtte fra Udviklings- og Omstillingsfonden

Publikationen kan hentes på Personalestyrelsens hjemmeside: [www.perst.dk](http://www.perst.dk)

eller på CFU's hjemmeside: [www.cfu-net.dk](http://www.cfu-net.dk)



# Indholdsfortegnelse

<b>Forord</b> .....	<b>5</b>
<b>Kapitel 1. Indledning</b> .....	<b>7</b>
1.1. Formål og målgruppe.....	7
1.2. Hvad består integrationsarbejdet i?.....	9
1.3. Integrationsarbejdet i personalepolitikken.....	9
<b>Kapitel 2. Lovgivning</b> .....	<b>13</b>
2.1. Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv....	13
2.2. Direkte og indirekte forskelsbehandling .....	13
2.3. Samarbejdsaftalen.....	17
2.4. EU's antidiskriminationspakke.....	17
<b>Kapitel 3. Arbejdsmarkedsintegrationen i tal</b> .....	<b>19</b>
3.1. Indvandrere og efterkommere på statens arbejdspladser.....	21
<b>Kapitel 4. Barrierer for integration</b> .....	<b>31</b>
4.1. Sprog .....	31
4.2. Uddannelse og faglig kompetence .....	32
4.3. Sociale og kulturelle kompetencer .....	33
4.4. Statens image hos de etniske minoriteter.....	33
4.5. Rekruttering efter genkendelighedsprincip.....	34
4.6. Manglende personalepolitisk indsats .....	34
<b>Kapitel 5. Den statslige kampagne</b> .....	<b>37</b>
5.1. Kampagnens indsatsområder .....	37
5.2. Kampagnens foreløbige resultat.....	39
<b>Kapitel 6. Integration fra A til Z</b> .....	<b>41</b>
6.1. Udarbejdelse af handlingsplan.....	41
6.2. Bred og målrettet annoncering.....	42
6.3. Indbydelse til ansættelsessamtale .....	44
6.4. Afvikling af ansættelsessamtale .....	45
6.5. Indslusning og opkvalificering .....	46
6.6. Kompetenceudvikling.....	47
6.7. Oplysning og dialog.....	49
6.8. Registrering og effektmåling af indsatserne.....	50
6.9. Integration som en del af personalepolitikken.....	50

**Bilag 1**

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. .... 53

**Bilag 2**

Samarbejdsaftalen af 27. september 1999 - afsnit 7 og 8..... 56

**Bilag 3**

Cirkulære om tilskud til udgifter til jobrelateret danskundervisning ..... 58

**Bilag 4**

Cirkulære om formulering af stillingsopslag ..... 60

**Bilag 5**

Nyttige adresser..... 61

## Forord

Etniske minoriteter skal have de samme muligheder og rettigheder som den øvrige befolkning - både socialt, politisk og økonomisk. I dag har etniske minoriteter dog en svagere tilknytning til arbejdsmarkedet end den øvrige befolkning. Derfor er der behov for, at alle statslige arbejdspladser gør en ekstra indsats for at integrere flere etniske minoriteter på arbejdspladserne.

Personalestyrelsen og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) har siden ultimo 1999 gennemført en kampagne rettet mod statens institutioner. Som en milepæl i denne indsats udgiver Personalestyrelsen og CFU nu en vejledning.

Vejledningen sætter fokus på de problemer, løsninger og særlige indsatsområder, der er forbundet med integrationsarbejdet. Formålet med vejledningen er at give ledere, medarbejdere og samarbejdsudvalg i staten et systematisk kendskab til love og regler på området samt en række konkrete redskaber til det fortsatte integrationsarbejde.

Vejledningen beskriver f.eks.:


- hvordan statens institutioner kan forbedre deres rekrutteringspraksis for at opnå flere ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund,
- hvordan arbejdspladserne kan planlægge og afvikle deres ansættelsessamtaler, så diskrimination af etniske minoriteter forhindres, og
- hvordan arbejdspladserne kan arbejde med at nedbryde fordomme og negative holdninger til integration.

Det er vores håb, at denne vejledning vil kvalificere arbejdet med at åbne de statslige arbejdspladser for flere medarbejdere med anden etnisk baggrund.

København, den 6. april 2001



Pia Gjellerup



Peter Waldorff



# Kapitel 1

## Indledning

### 1.1. Formål og målgruppe

Denne vejledning handler om systematisk arbejde med integration af etniske minoriteter på statens arbejdspladser og er udarbejdet af Personalestyrelsen og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU). Hensigten er at give ledelse, samarbejdsudvalg og medarbejdere på statens arbejdspladser en dybere forståelse for problemstillingen og samtidig formidle ideer til integrationsarbejdet.

Målet er et samfund, hvor der hersker ligestilling, også for etniske minoriteter. Ligestilling indebærer, at alle har lige muligheder og rettigheder i forhold til at udfolde sig i samfundslivet. En grundforudsætning for ligestilling er, at der ikke sker diskrimination.

Integration på arbejdsmarkedet er en af flere veje til at opnå etnisk ligestilling både på arbejdsmarkedet og i samfundslivet generelt. Derfor handler denne vejledning om integration af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet.

Integrationsarbejdet har været et indsatsområde for Finansministeriet og for Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) siden midten af 1990'erne. Personalestyrelsens og CFU's to-årige kampagne for øget integration af etniske minoriteter på statens arbejdspladser begyndte ultimo 1999 og er ved at bære frugt. Det foreløbige resultat af kampagnen vil blive beskrevet med henblik på at give inspiration til det lokale arbejde.

De etniske minoriteter omfatter mere end 100 nationaliteter, og der er stor forskel på de etniske minoriteters kompetencer og sociale forudsætninger.

Etniske minoriteter forstås i denne vejledning som personer med et anderledes etnisk, sprogligt, kulturelt og/eller religiøst tilhørsforhold, og som har en markant anderledes og udsat position på arbejdsmarkedet mv.

Mange etniske minoriteter er faldet godt til på arbejdsmarkedet, men til trods herfor er ledigheden blandt etniske minoriteter større end ledigheden generelt på arbejdsmarkedet. Denne vejledning handler om, hvordan de etniske minoriteter, der har problemer med at få fast tilknytning til arbejdsmarkedet, kan integreres.

De etniske minoriteter har samme ret til at få fodfæste på arbejdsmarkedet som andre.

Hertil kommer, at bedre integration er et vigtigt middel til at øge arbejdsstyrken og til at styrke det sociale sammenhold i velfærdsstaten. Et bæredygtigt samfund forudsætter, at arbejdsstyrken i højere grad inkluderer medarbejdergrupper, der har svært ved at få en vedvarende tilknytning til arbejdsmarkedet pga. strukturelle barrierer, usikkerhed eller ulige konkurrence. Det drejer sig om personer med nedsat arbejdsevne, seniorer, etniske minoriteter og personer, som på grund af fysiske, sociale eller psykiske forhold er truede af udstødelse fra arbejdsmarkedet. Der vil være brug for at få aktiveret og frigivet de passive ressourcer, der står uden for arbejdsmarkedet.

Personalestyrelsen har en målsætning om, at personalesammensætningen på statens arbejdspladser så vidt muligt bør afspejle arbejdsstyrkens sammensætning.

Mangfoldighed i personalesammensætningen i form af forskelle i f.eks. køn, alder og etnisk tilhørsforhold er en ressource, som ledelsen kan udnytte til at få en bred sammensætning af kompetencer, der kan løse forskelligartede opgaver. Arbejdspladser med en bredt sammensat medarbejderstab har bedre mulighed for at tilbyde rådgivning og service, der matcher borgernes forskelligartede behov.

Vejledningen har 3 fokusområder:

- at vejlede personaleansvarlige chefer og medarbejdere i gældende lovgivning og regelsæt,
- at synliggøre grundlæggende problemstillinger, der knytter sig til integrationsarbejdet, og
- at anvise måder at håndtere integrationsarbejdet på.

### **1.2. Hvad består integrationsarbejdet i?**

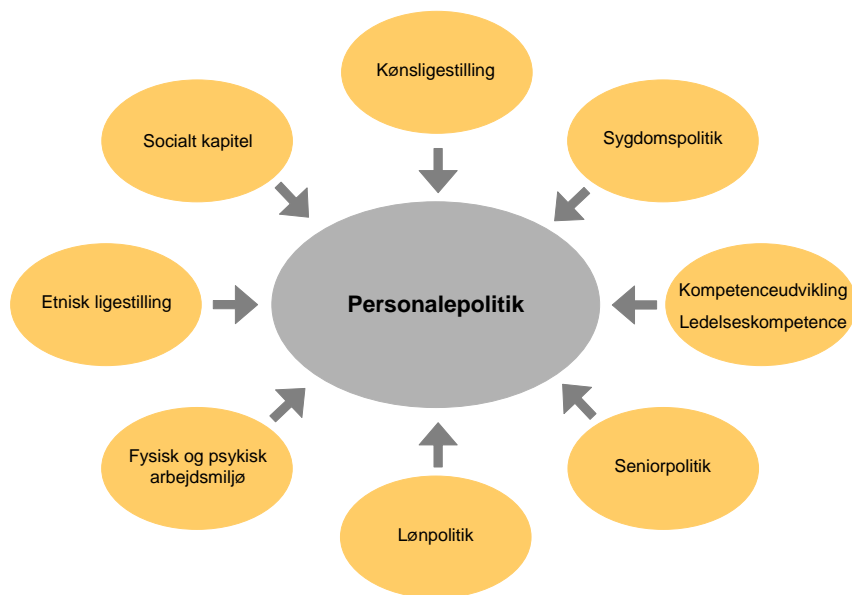
Integrationsarbejdet består i at gøre en aktiv indsats for at hindre direkte eller indirekte diskrimination på grund af race, hudfarve, religion, national eller etnisk tilhørsforhold og på samme tid tage initiativer til at forbedre de etniske minoriteters integration på arbejdsmarkedet.

Målet med integrationsarbejdet er, at alle får lige muligheder på arbejdsmarkedet.

Integration af etniske minoriteter forudsætter en gensidig tilpasningsproces mellem arbejdspladsen og de etniske minoriteter.

### **1.3. Integrationsarbejdet i personalepolitikken**

En personalepolitik sammenfatter de principper, som en institution tilrettelægger sin personaleledelse efter. En god personalepolitik skitserer således rammerne for den personaleledelse, der bidrager til at arbejdspladsen kan løse sine opgaver professionelt og fleksibelt.



Figuren illustrerer, at integration af etniske minoriteter på lige fod med f.eks. kompetenceudvikling, arbejdsmiljø og sygdomspolitik indtager en vigtig rolle i personalepolitikken.

Men det er naturligvis ikke nok at nedfælde principper i en personalepolitik. Der skal handling bag ordene. Det er vigtigt, at alle på arbejdspladsen har et medansvar, hvis integrationsarbejdet skal lykkes.

Personalestyrelsens og CFU's handlingsplan for integration af etniske minoriteter udgør sammen med udbygningen af det rummelige arbejdsmarked hovedparten af statens sociale ansvar.

### **Sammenfatning**

- Integrationsarbejdet består i at gøre en aktiv indsats for at hindre direkte eller indirekte diskrimination på grund af race, hudfarve, religion, national eller etnisk tilhørsforhold, og på samme tid tage initiativer til at forbedre de etniske minoriteters integration på arbejdsmarkedet.

- Integration af etniske minoriteter forudsætter en gensidig tilpasningsproces mellem arbejdspladsen og de etniske minoriteter.
- Personalestyrelsen har en målsætning om, at personale-sammensætningen på statens arbejdspladser så vidt muligt bør afspejle arbejdsstyrkens sammensætning.



## Kapitel 2

### Lovgivning

#### **2.1. Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.**

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.<sup>1</sup> blev vedtaget af Folketinget i 1996 for at bekæmpe forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse, se bilag 1. Danmark lever dermed op til de internationale forpligtelser, som Danmark har påtaget sig ved at ratificere ILO-konvention nr. 111 om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv og FN's konvention om race-diskrimination.

Arbejdsministeriet har i februar 2000 udgivet en vejledning om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. og en redegørelse om etnisk ligestilling og integration på arbejdsmarkedet i maj 1999.

#### **2.2. Direkte og indirekte forskelsbehandling**

Forskelsbehandlingslovens § 2 fastslår, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Ved forskelsbehandling forstås i forskelsbehandlingslovens § 1 enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling (diskrimination) på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk tilhørsforhold.

Forbudet mod forskelsbehandling gælder både generelle regler og konkrete afgørelser.

---

<sup>1</sup> Lov nr. 459 af 12. juni 1996.

Det er direkte forskelsbehandling, hvis f.eks. en ansøger til en ledig stilling får et afslag med den begrundelse, at den pågældende har en bestemt etnisk oprindelse, hudfarve, politisk anskuelse mv.

Indirekte forskelsbehandling foreligger, når et formelt set neutralt krav får en uforholdsmæssig stor virkning for visse grupper, medmindre kravet er objektivt begrundet i hensyn til arbejdets udførelse. Et neutralt krav, der kan få uforholdsmæssig stor virkning for udenlandske personer, er eksempelvis sprogkrav.

Når arbejdsgiveren stiller krav eller efterlyser kvalifikationer, skal det have en saglig begrundelse og forfølge et lovligt formål. Det gælder i forhold til krav om sprog, statsborgerskab og uniform mv. Der skal være et rimeligt forhold mellem mål og middel. I modsat fald kan der være tale om indirekte forskelsbehandling.

### **Krav om sprogkunderskaber**

Et neutralt krav om sprogkunderskaber kan være indirekte forskelsbehandling, hvis visse grupper bliver udelukket på grund af kravet, og det ikke er et nødvendigt krav for at kunne udføre jobbet.

En arbejdsgiver må ikke stille større krav til ansøgers sprogkunderskaber, end stillingen kan bære. Der skal være et rimeligt forhold mellem krav om sprogkunderskaber og jobbet karakter. Arbejdsgiveren skal således nøje vurdere, hvilke sprogkunderskaber det er nødvendigt for medarbejderen at besidde for at kunne udføre det pågældende arbejde.

Forskellige typer af stillinger kræver danskkunderskaber på forskelligt niveau. I nogle stillinger er det eksempelvis tilstrækkeligt, at medarbejderen kan læse instrukser, men behøver ikke at kunne skrive og tale fejlfrit dansk, mens andre stillinger kræver et mere grundlæggende kendskab til sproget.

Arbejdsgiveren kan godt stille sprogkrav til ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund, der er parallelle til sprogkravet for danske ansøgere, når blot sprogkravet er nødvendigt for at kunne udføre jobbet.

### **Krav om dansk statsborgerskab**

Det vil normalt ikke være lovligt at stille krav om dansk statsborgerskab (indfødsret), fordi det reelt er forskelsbehandling på grund af nationalitet.

Efter Grundlovens § 27 er dansk indfødsret en betingelse for ansættelse som tjenestemand.

Bestemmelsen hindrer ikke, at personer uden dansk indfødsret ansættes i stillinger, der normalt besættes på tjenstemandsvilkår, idet tjenstemandslovgivningen åbner mulighed for, at de pågældende i givet fald ansættes på ”tilsvarende vilkår som tjenstemænd”, jf. tjenstemandslovens § 58c og tjenstemandspensionslovens § 19. Ansættelse på disse vilkår indebærer, at de pågældende i alle henseender behandles som tjenstemænd.

I særlige tilfælde, hvor der er tale om udøvelse af offentlig myndighed eller ansvar for varetagelse af statens eller andre offentlige myndigheders almene interesser, kan stillinger dog være forbeholdt danske statsborgere. Det gælder f.eks. for dommere og politibetjente.

### **Uniformskrav og religiøst begrundet hovedbeklædning**

Krav til påklædning og fremtoning er et neutralt krav, som kan være indirekte forskelsbehandling, hvis det kun vedrører visse grupper, medmindre det er objektivt begrundet i hensyn til arbejdets udførelse.

Et uniformskrav skal omfatte alle, der udfører samme funktion. Hvis uniformskravet kun gælder for en bestemt medarbejdergruppe, kan det være udtryk for forskelsbehandling.

Selv om kravet om at bære uniform omfatter alle, der udfører den samme funktion, kan et uniformskrav få uforholdsmæssig stor virkning for nogle etniske og religiøse grupper. Dermed kan uniformskravet virke indirekte diskriminerende.

Har en arbejdsplads et uniformskrav, der ikke omfatter hovedbeklædning, er det ikke sagligt at forbyde religiøst begrundet hovedbeklædning, da arbejdsgiveren har valgt, at uniformeret hovedbeklædning ikke er nødvendig, for at personalet er genkendeligt. Arbejdsgiveren kan ikke forbyde religiøst begrundet hovedbeklædning, men kan kræve, at

hovedbeklædningen tilpasses uniformens stil og farver og i øvrigt opfylder de krav, der stilles til uniformen.

Visse hensyn, som er nødvendige og saglige, kan begrunde et forbud mod religiøst begrundet hovedbeklædning. Det kan være hensyn til f.eks. sikkerhed, sundhed eller hygiejne. Hvis forbudet kun er begrundet i kundernes, arbejdspladsens eller kollegernes ønske, er det ikke sagligt.

Har en arbejdsplads et uniformskrav, der omfatter hovedbeklædning, kan det være lovligt at forbyde religiøst begrundet hovedbeklædning. Men det bør overvejes, om uniformens hovedbeklædning kan erstattes af den religiøse hovedbeklædning tilpasset i stil og farver.

Forskellige arbejdspladser har indarbejdet en hovedbeklædning i deres uniform, der tilgodeser etniske og religiøse grupperes behov for at bære hovedbeklædning.

Personalestyrelsen og CFU opfordrer arbejdspladser, der har uniformskrav, der omfatter hovedbeklædning, til at tilgodese etniske og religiøse grupperes særlige behov for hovedpåkledning, som f.eks. tørklæde og turban, i uniformen.

**DSB** er en af de statslige arbejdspladser, der har et uniformskrav, som omfatter hovedbeklædning.

Som led i DSB's indsats for etnisk ligestilling har koncernen valgt at udvide sit uniformeringsreglement således, at der er mulighed for at udskifte uniformens kasket med et tørklæde i samme design som de øvrige dele af uniformen.

Selv om tørklædet ikke er efterspurgt af DSB's kvindelige muslimske medarbejdere, så mener DSB, at koncernen med sin beslutning om at tillade tørklæde på arbejdspladsen har signaleret, at de ansattes etniske og religiøse baggrund ikke får lov til at blive et problem.

### 2.3. Samarbejdsaftalen

Finansministeriet og centralorganisationerne har i 1999 fornyet aftalen om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens institutioner.<sup>2</sup> Aftalens punkt 7 handler om ligebehandling og punkt 8 handler om forbud mod forskelsbehandling, se bilag 2.

Efter aftalen er det en fælles opgave for ledelse og medarbejdere at arbejde aktivt for at fremme lige vilkår for nuværende og fremtidige ansatte på statens arbejdspladser. Det er en opgave for samarbejdsudvalget at sikre, at der ikke sker forskelsbehandling på arbejdspladsen.

Endvidere skal samarbejdsudvalget arbejde for:

- at direkte og indirekte forskelsbehandling forebygges gennem personalepolitikken,
- at en åben dialog på arbejdspladsen sikres, og
- at der informeres om gældende regler mv.

### 2.4. EU's antidiskriminationspakke

Efter EF-traktatens artikel 13 kan Rådet for den Europæiske Union på forslag af Kommissionen træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Med hjemmel i denne artikel har Rådet i 2000 vedtaget to direktiver og en handlingsplan:

- Beskæftigelsesdirektiv<sup>3</sup> om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.
- Etnisk ligebehandlingsdirektiv<sup>4</sup> om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse.
- Handlingsprogram<sup>5</sup> for Fællesskabets bekæmpelse af forskelsbehandling 2001-2006.

---

<sup>2</sup> Fmst.nr. 049-99 og Vejledning til Samarbejdsaftalen, udgivet af Centralrådets Sekretariat i november 1999.

<sup>3</sup> Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000.

<sup>4</sup> Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000.

<sup>5</sup> Rådets afgørelse af 27. november 2000.

Beskæftigelsesdirektivet skal være implementeret i medlemslandene senest den 2. december 2003, og det etniske ligebehandlingsdirektiv skal være implementeret senest den 19. juli 2003.

### Sammenfatning

- Efter forskelsbehandlingsloven er det forbudt at forskelsbehandle personer på arbejdsmarkedet mv. Forbudet omfatter både direkte og indirekte forskelsbehandling.
- Et neutralt krav om f.eks. sprogkunderskaber kan være indirekte forskelsbehandling, hvis visse grupper bliver udelukket på grund af kravet, og det ikke er et nødvendigt krav for at kunne udføre jobbet.
- En arbejdsgiver må ikke stille større krav til ansøgers sprog, end stillingen kan bære. Der skal være et rimeligt forhold mellem krav om sprogkunderskaber og jobbet karakter.
- Personalestyrelsen og CFU opfordrer arbejdspladser, der har uniforms krav med hovedbeklædning, til at integrere etniske og religiøse gruppers særlige behov for hovedpålædning i uniformen.

## Kapitel 3

### Arbejdsmarkedsintegrationen i tal

Deltagelse på arbejdsmarkedet er en vigtig præmis for integration af etniske minoriteter i det danske samfund. Dette kapitel belyser status for arbejdsmarkedsintegrationen generelt og på statslige arbejdspladser i særdeleshed.

Etniske minoriteter forstås i denne vejledning som personer med et anderledes etnisk, sprogligt, kulturelt og/eller religiøst tilhørsforhold, og som har en markant anderledes og udsat position på arbejdsmarkedet mv.

Danske statsborgere født i Danmark kan godt opfatte sig selv som havende anden etnisk baggrund end dansk, og udenlandske statsborgere født i udlandet kan godt opleve sig som etniske danskere. Derfor kan man ikke nødvendigvis kategorisere etniske minoriteter ud fra f.eks. oprindelsesland eller forældres oprindelsesland.

Efter § 4 i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. er det ikke tilladt for en arbejdsgiver at anmode om, indhente eller modtage og gøre brug af oplysninger om en lønmodtagers nationale eller etniske oprindelse mm.

**Danmarks Statistik** registrerer fødeland og statsborgerskab for alle bosiddende i Danmark. Ved hjælp af begreberne indvandrere og efterkommere kan Danmarks Statistik således udarbejde talmateriale, der belyser kønsfordeling, alderssammensætning, arbejdsmarkedstilknøytning, uddannelsesbaggrund osv. for bosiddende i Danmark efter oprindelsesland. Disse tal kan belyse hvordan disse grupper, hvoraf en væsentlig del formodes at opfatte sig selv som havende anden etnisk baggrund, ser ud.

Danmarks Statistik definerer sine begreber således:

*Indvandrere* er personer født i udlandet af forældre, der begge (eller den ene, hvis der ikke findes oplysninger om den anden) er udenlandske statsborgere eller født i udlandet. Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene, og personen er født i udlandet, opfattes personen som

indvandrere.

*Efterkommere* er personer født i Danmark af forældre, hvoraf ingen er dansk statsborger født i Danmark. Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene, og personen er udenlandsk statsborger, opfattes personen også som efterkommer.

Disse definitioner ligger til grund for talmaterialet i dette kapitel. Dog er der visse steder valgt særligt at fokusere på indvandrere og efterkommere fra tredjelande, dvs. lande uden for Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (EØS<sup>6</sup>), Schweiz og Nordamerika.

I gruppen af indvandrere fra tredjelande optræder kun godt 50 pct. i arbejdsstyrken, enten som beskæftigede eller som ledige, der står til rådighed for arbejdsmarkedet. Dertil kommer, at ledigheden blandt de indvandrere fra tredjelande, der optræder i arbejdsstyrken, er på 18 pct.

Til sammenligning optræder 78 pct. af den samlede befolkning i arbejdsstyrken. Ledigheden i hele befolkningen er på 5 pct.

Efterkommernes arbejdsmarkedstilknytning svarer nogenlunde til størrelserne i den øvrige befolkning i samme aldersgruppe. Men da ca. 75 pct. af efterkommerne er så unge, at de ikke har nået den erhvervsaktive alder (dvs. 16 år), står en stor del af efterkommerne uden for arbejdsstyrken.

Manglende tilknytning til arbejdsmarkedet kan give det enkelte menneske økonomiske og psykosociale problemer, hvis løsning kræver en særlig indsats fra samfundets side. En bedre udnyttelse af indvandrernes arbejdskraft er en vigtig del af løsningen på de problemer, der kan opstå på arbejdsmarkedet i de kommende år som følge af demografiske forandringer. Ungdomsårgangene er små, og antallet af personer, der forlader arbejdsmarkedet for at gå på pension, er stigende. Det medfører, at der bliver færre erhvervsaktive til at forsørge dem, der står uden for arbejdsmarkedet, hvis adfærdsmønstrene på arbejdsmarkedet ikke ændres.

---

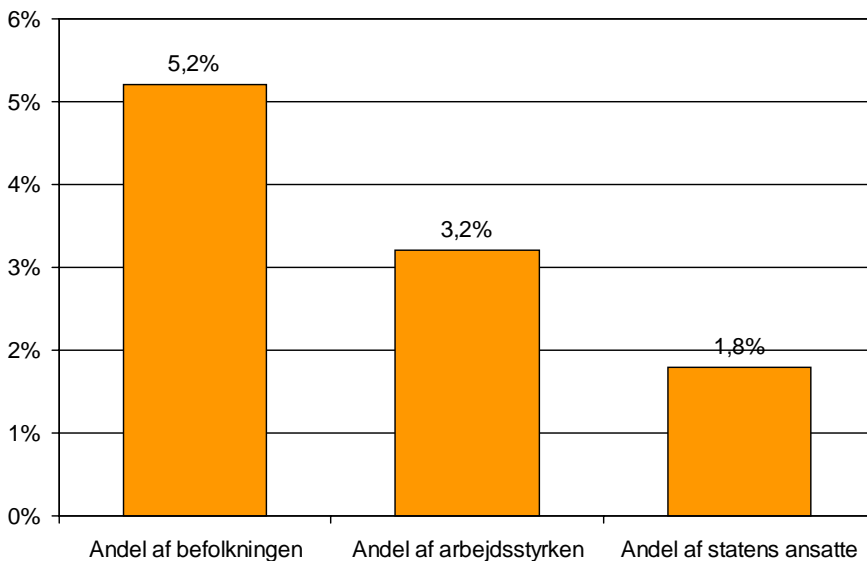
<sup>6</sup> Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (EØS) omfatter EU-lande (Danmark, Sverige, Finland, Storbritannien, Irland, Tyskland, Holland, Belgien, Luxembourg, Østrig, Italien, Frankrig, Spanien, Portugal, Grækenland) samt Norge, Island og Liechtenstein.

Staten beskæftiger godt 9 pct. af de erhvervsaktive i Danmark. Derfor har også staten et stort ansvar for at forbedre arbejdsmarkedsintegrationen. Samtidig bør statens arbejdspladser bestræbe sig på at gå foran i arbejdet med integration af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet. Foreløbig er der dog lang vej igen før indvandrernes og efterkommernes andel af arbejdsstyrken afspejles i sammensætningen af statens medarbejdere.

### 3.1. Indvandrere og efterkommere på statens arbejdspladser

På trods af at gruppen udgør 3,2 pct. af arbejdsstyrken, var der i 1999 kun ansat i alt 3.661 indvandrere og efterkommere fra tredjelande i staten. Det svarer til 1,8 pct. af statens ansatte.<sup>7</sup>

**Figur 3.1. Indvandrere og efterkommere fra tredjelandes andel af befolkning, arbejdsstyrke og statsansatte, 1999**



Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik

<sup>7</sup> Definitionen af staten følger Danmarks Statistiks sektoropdeling.

Andelen af indvandrere og efterkommere fra tredjelande blandt statens ansatte er dog steget med 0,2 procentpoint fra 1998 til 1999, hvilket svarer til ca. 500 personer. Det tyder på en svagt stigende tendens, som dog må tages med nogen forbehold, da Personalestyrelsen først fra 1998 er begyndt at opgøre antallet af indvandrere og efterkommere blandt statens ansatte.

**Tabel 3.1. Indvandrere og efterkommere fra tredjelande ansat i staten**

År	Antal			Andel af statsansatte (procent)		
	Indvandrere	Efterkommere	I alt	Indvandrere	Efterkommere	I alt
1998	2.834	334	3.168	1,4	0,2	1,6
1999	3.263	398	3.661	1,6	0,2	1,8

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Det er indvandrerne frem for efterkommerne, der dominerer på statens arbejdspladser. Kun 0,2 pct. af statens ansatte er således efterkommere fra tredjelande. Denne andel svarer dog nogenlunde til andelen af efterkommere fra tredjelande i arbejdsstyrken.

### Kønsfordeling

I gruppen af indvandrere er der stor forskel på mænds og kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet. Erhvervsfrekvensen hos kvindelige indvandrere fra tredjelande er næsten 20 procentpoint lavere end erhvervsfrekvensen hos tilsvarende mandlige indvandrere.<sup>8</sup> Blandt den øvrige del af befolkningen er forskellen mellem de to køns erhvervsfrekvens kun 9 procentpoint. Det skæve mønster ser dog ud til at brydes i anden generation, hvor erhvervsfrekvensen hos kvindelige efterkommere er lige så høj som erhvervsfrekvensen hos mandlige efterkommere.<sup>9</sup>

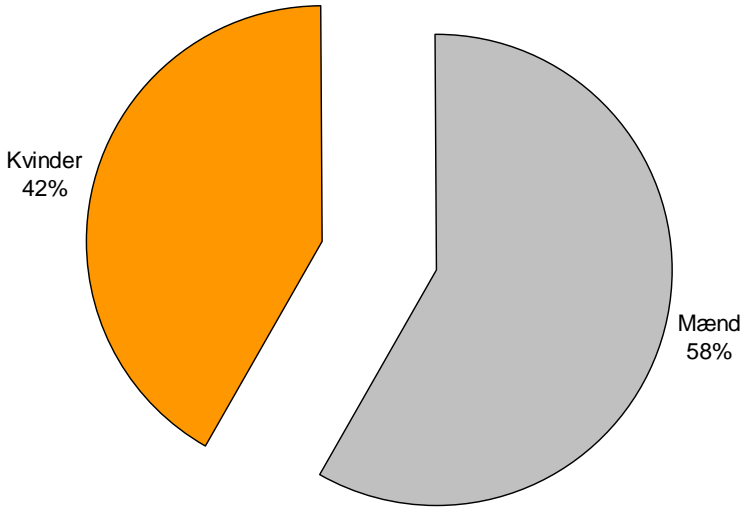
På trods af de store forskelle kønnene imellem i arbejdsstyrken er kønsfordelingen blandt statsansatte indvandrere og efterkommere fra tredjelande ikke væsentlig forskellig fra kønsfordelingen blandt statens øvrige ansatte.

---

<sup>8</sup> Dansk Arbejdsgiverforenings rapport *Integration & Arbejdsmarkedet, januar 2001*, DA 2001, s. 56.

<sup>9</sup> DA 2001, s. 135.

**Figur 3.2. Kønsfordeling blandt statsansatte indvandrere og efterkommere fra tredjelande, 1999**



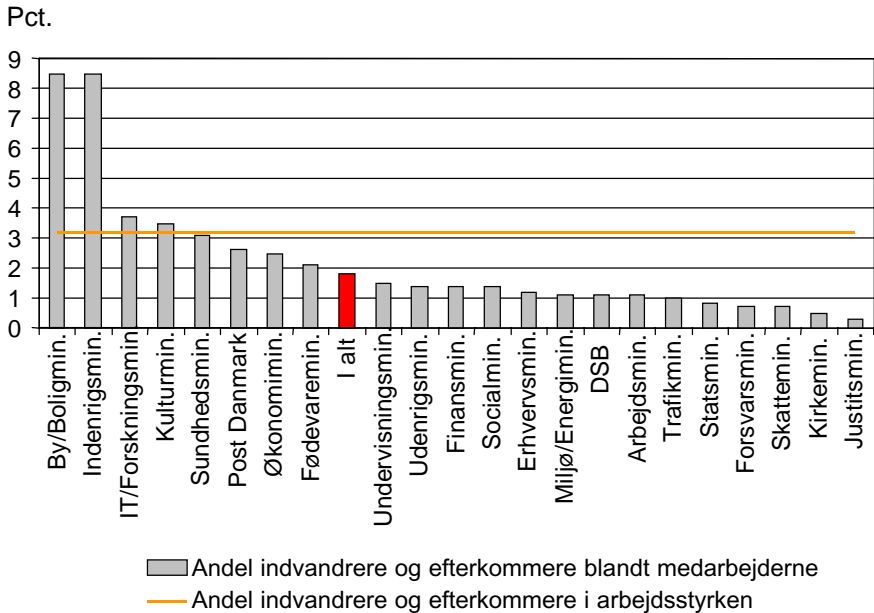
Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik

Af de statsansatte indvandrere og efterkommere fra tredjelande er 42 pct. kvinder. Det skal sammenlignes med, at 39 pct. af alle statsansatte er kvinder. Tages der højde for forskellen i erhvervsfrekvens for mandlige og kvindelige indvandrere, tyder disse tal på, at staten er bedre til at tiltrække kvindelige indvandrere end mandlige.

### **Fordeling på ministerområder**

Statsansatte indvandrere og efterkommere fordeler sig ujævnt på ministerområderne. I nedenstående figur er andelen af indvandrere og efterkommere fra tredjelande blandt medarbejderne på de enkelte ministerområder skitseret. Der er ikke foretaget opgørelser over andelen af indvandrere og efterkommere på institutionsniveau i staten.

Figur 3.3. Indvandrere og efterkommere fra tredjelande fordelt på ministerområder, 1999



Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Figur 3.3 viser, at kun på 5 ministerområder udgør indvandrere og efterkommere fra tredjelande mere end 3 pct. af medarbejderstaben. Det drejer sig om By- og Boligministeriet og Indenrigsministeriet, som begge har en forholdsvis høj andel af indvandrere og efterkommere fra tredjelande, og om Forskningsministeriet, Kulturministeriet og Sundhedsministeriet. De øvrige ministerområder fordeler sig med mellem 0,3 pct. og 2,6 pct.

Der kan være flere forskellige forklaringer på det skitserede mønster. En forklaring på By- og Boligministeriets høje andel kan være koncentrationen af statens rengøringspersonale i Slots- og Ejendomsstyrelsen ved statistikkens tilblivelse. Således er 80 pct. af de etniske minoriteter på By- og Boligministeriets område ikke-faglærte, og 75 pct. er kvinder. Da rengøringsarbejdet siden hen er blevet udliciteret, vil tallene for 2000 sandsynligvis se anderledes ud.

Indenrigsministeriets høje andel af indvandrere og efterkommere fra tredjelande blandt de ansatte kan derimod formentlig tilskrives en høj andel etniske minoriteter i Udlændingestyrelsen og Dansk Røde Kors asylafdeling. I disse institutioner drages stor fordel af de etniske minoriteters særlige kvalifikationer i relation til integrationsrelateret sagsbehandling samt servicering af brugere med anden etnisk baggrund.

Indvandrere og efterkommere fra tredjelande er til gengæld underrepræsenterede på ministerområder med traditionelle statslige myndighedsopgaver, såsom told, politi og kriminalforsorg. Justitsministeriet beskæftiger f.eks. mere end 20.000 personer - hovedsagelig i Politi og Anklagemyndigheden samt i Kriminalforsorgen. Alligevel er kun knapt 60 indvandrere og efterkommere fra tredjelande ansat på Justitsministeriets område. En del af forklaringen på dette mønster kan søges i kravet om dansk indfødsret i Politiet.

På andre arbejdsområder, hvor der har været tradition for tjenestemandsansættelser, er andelen af indvandrere og efterkommere fra tredjelande også meget lav.

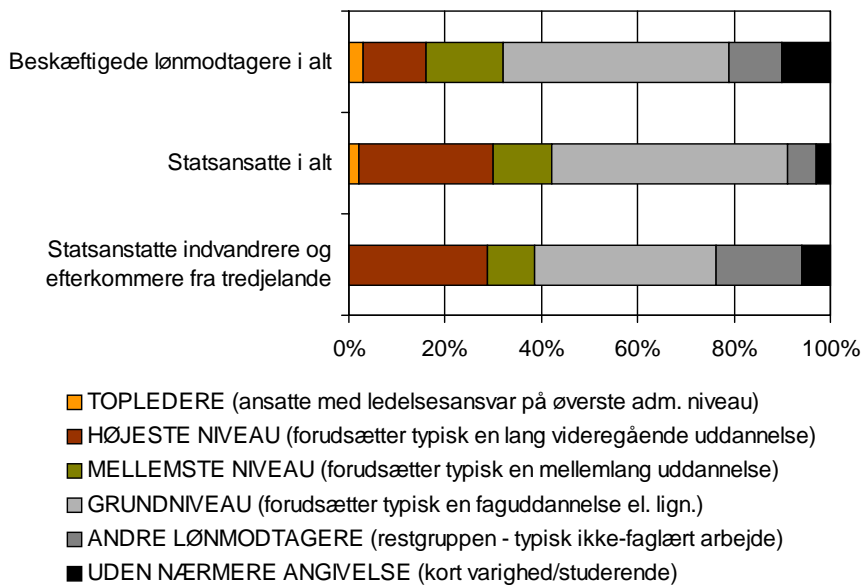
Endelig er indvandrere og efterkommere fra tredjelande også underrepræsenterede på ministerområder, der hovedsageligt varetager administrative og departementale arbejdsopgaver. Stats-, Finans- og Erhvervsministeriet er eksempler på sådanne ministerområder.

### **Færdighedsniveau**

For at få en bedre forståelse af de skæve ansættelsesmønstre, er det nødvendigt også at inddrage indvandreres og efterkommeres færdighedsniveau i analysen. Færdighedsniveauet er et mål for det kompetenceniveau der kræves for at varetage et job. Færdighedsniveauet kan være opnået gennem formel uddannelse eller via oplæring og praksis.

I nedenstående figur er færdighedsniveauet for statsansatte indvandrere og efterkommere fra tredjelande sammenlignet med hhv. alle statsansattes og den samlede befolknings færdighedsniveau.

**Figur 3.4. Færdighedsniveau, 1999**



Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik; DISCO 88.

Figur 3.4 viser, at statsansatte indvandrere og efterkommere fra tredjelande har en markant anderledes færdighedsprofil sammenlignet med den samlede gruppe af beskæftigede i Danmark og en noget anderledes profil sammenlignet med alle statsansatte.

Statsansatte indvandrere og efterkommere fra tredjelande samler sig i 3 store grupper: 38 pct. har et arbejde, som forudsætter uddannelse på grundniveau, hvilket omtrent svarer til en faglært uddannelse. 29 pct. har et job som forudsætter en lang videregående uddannelse, og 18 pct. varetager et ikke-faglært arbejde. Resten har et job på mellemniveau eller har kun en løs beskæftigelse. Der er stort set ingen indvandrere eller efterkommere ansat som topledere i staten.

Sammenligner man færdighedsprofilen for statsansatte indvandrere og efterkommere fra tredjelande med profilen for den samlede gruppe af statsansatte, adskiller gruppen af indvandrere og efterkommere sig især ved at have en forholdsvis stor andel af ikke-faglærte. Der er således tre

gange så mange af de statsansatte indvandrere og efterkommere fra tredjelande, som varetager ikke-faglært arbejde, sammenlignet med hele gruppen af statsansatte. Til gengæld har væsentligt færre indvandrere og efterkommere et job på grundniveau (typisk faglært eller kontorarbejde) sammenlignet med alle statsansatte.

Andelen af indvandrere og efterkommere fra tredjelande, som varetager arbejde på højeste færdighedsniveau (dvs. kræver en lang videregående uddannelse), svarer nogenlunde til andelen af alle statsansatte med tilsvarende færdigheder. Men da kun nogle ganske få procent af alle indvandrere og efterkommere har en lang videregående uddannelse - dansk eller udenlandsk - er koncentrationen af højtuddannede indvandrere og efterkommere i staten meget stor.

En del af forklaringen på, at staten har så mange højtuddannede indvandrere og efterkommere ansat, er, at mere end en tredjedel af statens højtuddannede indvandrere og efterkommere har tilknytning til forskningssektoren - dvs. universiteterne og de højere læreanstalter. En del af disse højtuddannede forskere er formodentlig udenlandske gæsteforskere, hvis tilknytning til Danmark er af midlertidig karakter.

Alt i alt kan det konkluderes, at statsansatte indvandrere og efterkommere fra tredjelande i vid udstrækning matcher statens øvrige ansatte hvad angår gennemsnitligt kvalifikationsniveau. Der er dog en overrepræsentation af ikke-faglærte blandt indvandrere og efterkommere.

### **Kvalifikationskravene i staten**

For at kunne indfri målet om, at statens arbejdspladser i løbet af få år vil rekruttere væsentligt flere medarbejdere med anden etnisk baggrund, er det ikke tilstrækkeligt kun at se på kvalifikationsniveauet hos de indvandrere og efterkommere, som har opnået ansættelse i staten. Det er også nødvendigt at se på kvalifikationsmønsteret hos indvandrere og efterkommere i den erhvervsaktive alder generelt og se på, om dette mønster stemmer nogenlunde overens med statens behov for arbejdskraft.

Sammenlignes indvandrerens formelle kvalifikationer med de formelle kvalifikationer, der efterspørges i staten, kunne noget tyde på, at der eksisterer et misforhold mellem disse to størrelser. Indvandrerens uddannelsesniveau er således væsentligt lavere end den øvrige

befolknings. Kun ca. 10 pct. af indvandrerne har fuldført en kompetencegivende uddannelse i Danmark mod 63 pct. af den øvrige befolkning.<sup>10</sup> Dog har ca. 40 pct. af indvandrerne fra de største tredjelande medbragt en kompetencegivende uddannelse fra fødelandet.<sup>11</sup>

En medbragt uddannelse kan imidlertid ikke altid anvendes i Danmark, f.eks. fordi den er forældet eller ikke er godkendt.

Det betyder i praksis, at kun en mindre del af indvandrerne har de kompetencer, som er nødvendige for at bestride de ca. 75 pct. af statens jobs, som kræver en kompetencegivende uddannelse. Til sammenligning har over 40 pct. af de beskæftigede i den private sektor ingen kompetencegivende uddannelse. Det kan være en af årsagerne til, at den private sektor beskæftiger hele 75 pct. af indvandrere og efterkommere fra tredjelande.

Lykkes det ikke at hæve indvandrernes uddannelsesniveau generelt, kan det nævnte misforhold mellem udbud og efterspørgsel efter formelle kvalifikationer have betydning for fremtidens muligheder for at rekruttere væsentligt flere indvandrere til statens arbejdspladser.

Billedet ser noget anderledes ud for efterkommernes vedkommende.<sup>12</sup>

Undervisningsministeriet har i 2000 analyseret efterkommernes uddannelsesmønstre, og den overordnede konklusion er, at efterkommere får den uddannelse, som deres forældre mangler.

Undervisningsministeriets undersøgelse viser, at 90 pct. af efterkommerne fra tredjelande fortsætter videre i uddannelsessystemet efter endt folkeskole. Det er kun en lidt lavere andel end de øvrige danske unge.

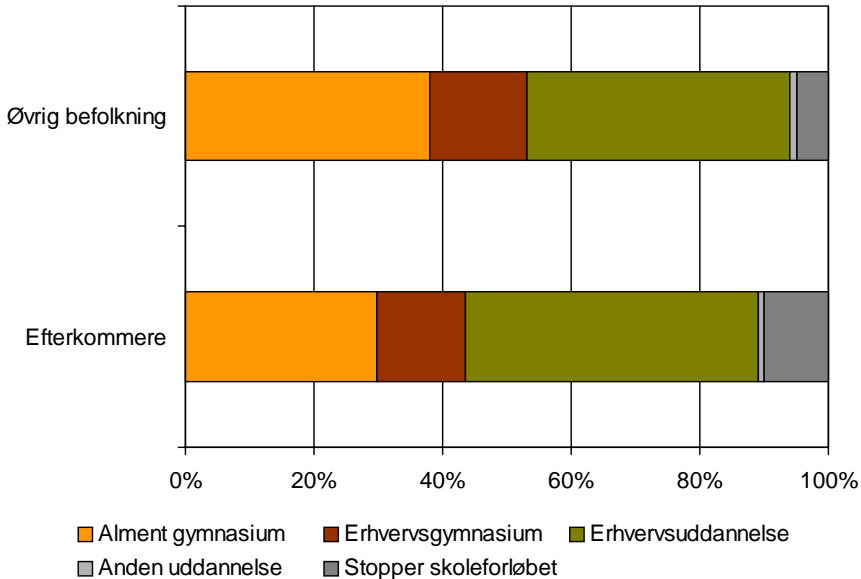
---

<sup>10</sup> DA 2001, s. 118.

<sup>11</sup> DA 2001, s. 110.

<sup>12</sup> Dog skal der tages forbehold for, at kun en mindre andel af efterkommerne har nået den erhvervsaktive alder.

Figur 3.5. Efterkommernes uddannelsesvalg efter folkeskolen



Kilde: Undervisningsministeriet 2000

Ovenstående figur illustrerer, at efterkommere ved valg af uddannelse efter folkeskolen i højere grad end jævnaldrende danskere vælger en erhvervsfaglig ungdomsuddannelse frem for en almen gymnasial uddannelse. Længere fremme i uddannelsessystemet er der endvidere en tendens til, at efterkommerne vælger merkantile fag og andre fag, som primært retter sig mod beskæftigelse i den private sektor eller mod den offentlige sundhedssektor.<sup>13</sup>

En undersøgelse af praktikpladssituationen i staten viser dog samtidig en tendens til, at de statslige institutioner rekrutterer forholdsmeæssigt mange elever med en anden etnisk baggrund end dansk.<sup>14</sup>

Alt i alt er efterkommerne langt bedre rustet til at varetage en mangfoldig vifte af jobs i staten sammenlignet med deres forældres generation. Det er

<sup>13</sup> DA 2001, s. 140.

<sup>14</sup> Undersøgelsen er foretaget af Personalestyrelsen og CFU i april 2001, men endnu ikke offentliggjort.

dog endnu for tidligt at fastslå, om efterkommerne vælger de kompetencegivende uddannelser, som statens arbejdspladser nu og i fremtiden vil efterspørge, eftersom en stor del af efterkommerne endnu ikke har færdiggjort deres ungdomsuddannelser.

### **Sammenfatning**

- Kun godt halvdelen af indvandrere fra tredjelande i Danmark er tilknyttet arbejdsstyrken.
- Indvandrere og efterkommere fra tredjelande udgør 3,2 pct. af arbejdsstyrken men kun 1,8 pct. af statens ansatte.
- Selvom kvindelige indvandreres erhvervsfrekvens er væsentlig lavere end mandlige indvandreres, er 42 pct. af de statsansatte indvandrere og efterkommere fra tredjelande kvinder. Til sammenligning er 39 pct. af alle statsansatte kvinder.
- Ca. 75 pct. af statens stillinger forudsætter en eller anden form for uddannelse. Kun en lille del af indvandrere i den erhvervsaktive alder har en kompetencegivende uddannelse. Der er derfor et misforhold mellem statens kompetencebehov og kvalifikationsprofilen i gruppen af indvandrere. Dette misforhold ser dog ikke ud til at eksistere for efterkommernes vedkommende.

## Kapitel 4

### Barrierer for integration

Finansministeriet og CFU iværksatte i 1999 en to-årig kampagne med henblik på at øge integrationen af etniske minoriteter på statens arbejdspladser. Kampagnen er beskrevet i kapitel 5.

På baggrund af kampagnen, der har haft stor berøringsflade med ledelse og medarbejdere på de statslige arbejdspladser, og undersøgelsen ”Med mangfoldighed som mål” fra 1999, som kampagnen har sit udspring fra, er der identificeret følgende barrierer:

#### 4.1. Sprog

Skriftlig og mundtlig sprogbeherskelse er det kompetencekrav, der hæmmer rekruttering af etniske minoriteter mest, når man spørger lederne i staten. Opfattelsen deles stort set af alle medarbejdere, herunder af de etniske minoriteter selv.

Sprogkrav afhænger af funktionsområdet. En god indslusning til arbejdet kan fremmes ved at afsætte de nødvendige ressourcer til sprogsupervision.

Ved sprogsupervision påtager en sprogkyndig kollega sig en mentorrolle i forhold til at lære den nyansatte etniske minoritet de færdigheder i dansk, der er relevante for den pågældende arbejdsplads.

Jobrelateret danskundervisning er et andet redskab, der kan afhjælpe en del af sprogbarrieren. Integrationskampagnen indeholder en tilskudsordning til arbejdsgiverens udgifter til jobrelateret danskundervisning. Der henvises til kapitel 5 og bilag 3, hvor tilskudsordningen er beskrevet.

Arbejdsgiveren kan stille krav om, at en etnisk minoritetsmedarbejder skal deltage i jobrelateret danskundervisning, hvis det er påkrævet for at kunne udføre jobbet.

Desuden spiller sproget en vigtig rolle både med hensyn til integration af etniske minoriteter i det sociale og kollegiale samvær og med hensyn til at gøre sig synlig i arbejdspladsens faglige miljø.

Man skal dog også være opmærksom på ikke at gøre problemstillingen om sprogbarrieren til en myte, der kan bruges til at legitimere, at etniske minoriteter fortsat er underrepræsenterede på statens arbejdspladser.

### **4.2. Uddannelse og faglig kompetence**

Gode og genkendelige faglige kompetencer er ofte en forudsætning for ansættelse i staten. De etniske minoriteter skal leve op til de faglige kompetencekrav, der gælder på arbejdspladsen. Tit kræver det dog en ekstra indsats af ledelsen at forholde sig til, om en udenlandsk uddannelse eller erhvervs erfaring er lige så kvalificerende som en dansk.

Etniske minoriteter med en udenlandsk uddannelse har ofte været igennem forskellige former for omskoling og videreuddannelse som overbygning på deres udenlandske uddannelse. Det er vigtigt, at arbejdsgiveren vurderer disse kortere uddannelsesforløb i sammenhæng med de oprindelige faglige kvalifikationer, så ansøgeren bliver ligestillet med ansøgere med kompetenceprofiler, der er erhvervet i Danmark.

En del overenskomster i staten forudsætter, at en person har gennemført en nærmere angiven uddannelse for at kunne blive omfattet af overenskomsten. Som eksempler kan nævnes AC-overenskomsten og organisationsaftalen for kontorfunktionærer.

Ønsker en person med en udenlandsk uddannelse at blive ansat i staten, kan Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser vurdere den udenlandske uddannelses niveau. Hvis centret finder, at den udenlandske uddannelse er på samme niveau som den danske, vil ansættelse kunne ske efter den relevante overenskomst.

**Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser**

CVUU er et center under Undervisningsministeriet og har til formål at lette adgangen til det danske arbejdsmarked og videre uddannelse for personer med udenlandske uddannelser.

CVUU kan:

- foretage vejledende omfangs- og niveauvurderinger af udenlandske uddannelser
- oplyse om uddannelser og uddannelsessystemer i andre lande og vejlede eksempelvis arbejdsgivere, der overvejer at ansætte en person med en uddannelse fra udlandet
- oplyse udlændinge og udenlandske myndigheder om det danske uddannelsessystem

CVUU er Danmarks National Academic Recognition Information Centre og deltager i et samarbejde om vurdering af uddannelser i EU- og Europarådsregi.

**4.3. Sociale og kulturelle kompetencer**

Nogle etniske minoriteter i Danmark har en anden kulturel baggrund og andre sociale forudsætninger end den øvrige befolkning. Dermed kan de i nogle tilfælde have en anden opfattelse af, hvilke normer der gælder for omgangen mellem leder og medarbejder, mellem mænd og kvinder, med hensyn til beklædning og spising mv. på arbejdspladsen.

På en arbejdsplads forudsættes medarbejderne at besidde en række kompetencer, der er vanskelige at definere, men som er uundværlige for arbejdsgangen, kommunikationen mellem ledere og medarbejdere og medarbejderne imellem og for det kollegiale og faglige samvær.

Det er vigtigt, at både medarbejderen og arbejdspladsen tilpasser sig hinanden i et omfang, så flest muligt kan deltage i de aktiviteter, der foregår. Etniske minoritetsmedarbejders ønsker bør ligesom de øvrige danske medarbejders ønsker inddrages ved tilrettelæggelsen af arrangementer. I en del tilfælde kan forskellige behov tilgodeses ved små foranstaltninger.

**4.4. Statens image hos de etniske minoriteter**

Blandt personaleansvarlige i staten er der udbredt enighed om, at etniske minoriteter er svagt repræsenteret blandt ansøgerne til ledige stillinger.

En årsag kan være, at etniske minoriteter ikke kender tilstrækkeligt til de statslige arbejdspladser og deres arbejdsområder.

For at øge kendskabet til arbejdspladsen og synliggøre arbejdspladsens engagement i integrationsarbejdet over for etniske minoriteter, kan arbejdspladsen styrke sin rekrutteringsindsats i samarbejde med etniske minoriteters organisationer samt relevante uddannelsesinstitutioner.

### **4.5. Rekruttering efter genkendelighedsprincip**

Undersøgelsen ”Med mangfoldighed som mål” viste, at der på nogle statslige arbejdspladser er en tendens til at rekruttere personer, der umiddelbart ”minder” mest om de medarbejdere, der allerede er ansat. Det er ofte lettere at forestille sig, hvordan en ny medarbejder kan indgå i institutionen, hvis den nye ligner de personer, der allerede arbejder der.

At rekruttere efter et genkendelighedsprincip er med til at indsnævre rekrutteringsgrundlaget og kan føre til, at kvalificerede ansøgere bliver overset.

### **4.6. Manglende personalepolitisk indsats**

”Med mangfoldighed som mål” og kampagnens erfaringer viser, at integrationsarbejdet ikke generelt betragtes som et særligt personalepolitisk indsatsområde.

Nogle har givet udtryk for, at den manglende indsats er begrundet i, at det først vil være aktuelt at overveje, om der bør sættes initiativer i gang, når der er blevet ansat flere etniske minoriteter på arbejdspladsen.

Denne holdning er Personalestyrelsen og CFU ikke enige i. Integrationsarbejdet er ikke kun rettet mod allerede ansatte medarbejdere, men også mod potentielle medarbejdere. Derfor begynder integrationsarbejdet før ansættelsen. Endvidere er det væsentligt, at arbejdspladsen har taget stilling til integrationsarbejdet allerede inden det bliver relevant over for en ny medarbejder. Denne indsats vil øge sandsynligheden for, at integrationsarbejdet bliver en succes fra første færd.

### **Sammenfatning**

- Sprogkrav afhænger af funktionsområdet. En god indslusning til arbejdet kan fremmes ved at afsætte de nødvendige ressourcer til sprogsupervision.

- Arbejdsgiveren kan stille krav om, at en etnisk minoritetsmedarbejder skal deltage i jobrelateret danskundervisning, hvis det er påkrævet for at kunne udføre jobbet.
- Det er vigtigt, at arbejdsgiveren vurderer gennemførte kortere uddannelsesforløb i sammenhæng med den udenlandske uddannelse, så ansøgeren bliver ligestillet med ansøgere med kompetenceprofiler, der er erhvervet i Danmark.
- Det er vigtigt, at både medarbejderen og arbejdspladsen tilpasser sig hinanden i et omfang, så flest muligt kan deltage i de aktiviteter, der foregår. Etniske minoritetsmedarbejders ønsker bør ligesom de øvrige danske medarbejders ønsker inddrages ved tilrettelæggelsen af arrangementer.
- At rekruttere efter et genkendelighedsprincip er med til indsnævre rekrutteringsgrundlaget og kan føre til, at kvalificerede ansøgere bliver overset.
- Integrationsarbejdet begynder før ansættelsen.



## Kapitel 5

### Den statslige kampagne

Integration af etniske minoriteter har fra midten af 1990'erne været et indsatsområde for Finansministeriet og CFU. I 1999 offentliggjorde Finansministeriet og CFU resultatet af en omfattende undersøgelse "Med mangfoldighed som mål", hvor muligheder og barrierer for etnisk ligestilling og integration af etniske minoriteter på statslige arbejdspladser blev undersøgt.

Undersøgelsen "Med mangfoldighed som mål" viser bl.a., at:

- etniske minoriteter er underrepræsenteret på de statslige arbejdspladser,
- faglighed er det vigtigste kompetencekrav i staten,
- nogle statslige arbejdspladser foretrækker at rekruttere ansøgere, der ligner de allerede ansatte frem for at ansætte personer, der er anderledes,
- etnisk ligestilling står ikke højt på den personalepolitiske dagsorden,
- kun få etniske minoriteter søger job i staten,
- manglende sprogkompetence er en kernebarriere, der hæmmer integrationen.

#### 5.1. Kampagnens indsatsområder

Med henblik på at styrke indsatsen for integration af etniske minoriteter på det statslige arbejdsmarked udarbejdede Finansministeriet og CFU i 1999 en handlingsplan for en to-årig kampagne.

Kampagnen er baseret på initiativer fra Personalestyrelsen, CFU og fællesinitiativer fra Personalestyrelsen og CFU og består af:

#### Opfordring til samarbejdsudvalg

Personalestyrelsen og CFU har opfordret de statslige samarbejdsudvalg til at sætte integrationsarbejdet højere på den personalepolitiske dagsorden og iværksætte personalepolitiske initiativer.

### **Tilskud til jobrelateret danskundervisning**

Med det formål at forbedre mulighederne for at kombinere job og danskundervisning for etniske minoriteter har Personalestyrelsen oprettet en tilskudsordning til jobrelateret danskundervisning.

Statsinstitutioner kan søge tilskud på op til 10.000 kr. pr. ansat pr. år for ansatte, der ikke har dansk som modersmål. Der er afsat 10 mio. kr. for hvert af finansårene 2000 og 2001, og ordningen administreres af Økonomistyrelsen, se bilag 3.

### **Krav til stillingsopslag**

Med henblik på at øge rekrutteringsgrundlaget blandt etniske minoriteter har Personalestyrelsen i august 2000 udsendt et cirkulære, der stiller krav om, at stillingsopslag i staten som udgangspunkt skal indeholde en bemærkning om, at alle interesserede uanset alder, køn, race, religion eller etnisk tilhørsforhold opfordres til at søge den ledige stilling, se bilag 4.

### **Etnisk rådgiver**

I marts 2000 ansatte Personalestyrelsen en etnisk kampagneleder, der koordinerer tiltagene på det statslige arbejdsmarked og rådgiver ministerier og styrelser om integration af etniske minoriteter.

### **Konsulentbistand**

I april 2000 indgik Personalestyrelsen og CFU et samarbejde med nogle eksterne konsulenter, som ved forskellige konsulenttilbud kan rådgive og inspirere statslige arbejdspladser til arbejdet med en øget mangfoldighed og integrationsindsats.

### **Kurser om integrationsarbejdet**

Personalestyrelsen afholder åbne og rekvirerede kurser om integrationsarbejdet for statslige arbejdspladser.

### **Synliggørelse af statens indsats**

Personalestyrelsen synliggør statens indsats over for medier, arbejdsgiverorganisationer, personaleorganisationer, amter og kommuner, NGO'er, etniske foreninger og nordiske og europæiske lande. Denne synliggørelse opnås ved medvirken i konferencer, seminarer og arbejdsgrupper, bl.a. som oplægsholder eller medarrangør.

CFU og medlemsorganisationerne har iværksat aktiviteter med henblik på at motivere tillidsrepræsentanter og medlemmer til at deltage i det lokale arbejde med integrationsindsatsen. Emnet har eksempelvis været inddraget i uddannelser for tillidsrepræsentanter og gennem artikler i medlemsbladene.

### **Netværksdannelse**

Personalestyrelsen samarbejder med en række andre aktører med det formål at erhverve viden og hente inspiration om forholdene på arbejdspladserne, i uddannelsesinstitutionerne samt blandt de etniske minoriteter i staten og i samfundet. Personalestyrelsen er medstifter og aktivt medlem af Foreningen for integration af nydanskere på arbejdsmarkedet.

### **Evaluering og opfølgning**

Personalestyrelsen overvåger og effektvurderer løbende integrationsindsatsen i staten, bl.a. ved at tilvejebringe og videreformidle statistik om antallet af etniske minoriteter på statens arbejdspladser.

Ministeriernes tilbagemeldinger til Personalestyrelsen om status for integrationsindsatsen viser:

1. De fleste ministerområder har øget fokus på integration af etniske minoriteter. Det sker blandt andet ved brug af resultat/direktørkontrakter, indkaldelse af etniske minoriteter til samtale, når de søger ledige stillinger og rådgivning fra Personalestyrelsen.
2. Nogle af de større styrelser, f.eks. Told•Skat, Seruminstittet, Politiet, Kriminalforsorgen og Udlændingestyrelsen har igangsat særlige projekter og udgivet informationsmateriale rettet mod etniske minoriteter for at øge rekrutteringen.
3. På de fleste ministerområder er initiativerne ikke udsprunget af en samlet handlingsplan eller koordinering inden for hele ministerområdet. Kun enkelte ministerier - Kulturministeriet og Erhvervsministeriet - foretager en central koordinering af arbejdet på ministerområdet. Det almindelige er, at der i de enkelte ministerier og styrelser tages konkrete initiativer på baggrund af den øgede fokus på området.

## **5.2. Kampagnens foreløbige resultat**

Personalestyrelsens og CFU's mål med kampagnen om integration af etniske minoriteter i staten er at sætte ekstra fokus på integrationsarbejdet og at motivere og understøtte de statslige arbejdsgivere og

samarbejdsudvalg i deres integrationsarbejde. Derudover er målet at søsætte en række initiativer, der sikrer, at udviklingen og udbygningen af indsatserne fortsætter efter kampagnens afslutning.

Kampagnens vejlednings- og rådgivningsindsats har været med til at fremme et bredere og mere nuanceret kendskab til de konkrete problemstillinger, som integrationsarbejdet indebærer.

I kraft af kampagnens koordinerende indsats, herunder indsamling og spredning af viden om integrationsarbejdet, har integrationsindsatsen fået en retning og har etableret et overblik over de mange lokale initiativer.

Kampagnens indsats for at motivere de statslige arbejdsgivere har også medført, at ansvaret for at tage initiativer, der fremmer integration, nu i højere grad bliver opfattet som et lokalt ansvar. Det er således lykkedes at inddrage flere lokale aktører i integrationsarbejdet.

### **Sammenfatning**

Kampagnen, som er et samarbejde mellem Personalestyrelsen og CFU, har følgende fokuspunkter:

- at understøtte de statslige arbejdspladser med at reducere sprogbarrieren,
- at styrke rekrutteringsindsatsen blandt etniske minoriteter,
- at vejlede om mangfoldighedsledelse, og
- at formidle best practice om indslusning, kompetenceudvikling og fastholdelse.

# Kapitel 6

## Integration fra A til Z

Formålet med dette kapitel er at give en praktisk vejledning i, hvordan integration af etniske minoriteter kan gribes an fra før ansættelse til under ansættelse - her kaldet fra A til Z.

Initiativer, der fremmer rekruttering og integration af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk bør være rettet mod hele ansættelsesforløbet.

Indsatserne kan deles op i tre områder:

- Synliggørelse af den statslige arbejdsplads, herunder bredere annoncering og styrket informationsindsats over for uddannelsesinstitutioner.
- Ansættelsesprocedurer, herunder udvælgelse af ansøgnings, ansættelsessamtaler, indslusning og fastholdelse.
- Opmærksomhed på de problemstillinger, der kan forekomme, og hvordan de løses.

De indsatsområder, som arbejdspladsen vælger til at fremme integrationen af etniske minoriteter, skal være konkrete og målbare.

### 6.1. Udarbejdelse af handlingsplan

Det er hensigtsmæssigt at koordinere indsatserne og igangsætte de relevante, konkrete initiativer ved at udarbejde en handlingsplan for integration af etniske minoriteter på den enkelte arbejdsplads. En sådan handlingsplan bør indeholde de overordnede mål om den ønskede personalesammensætning og udstikke klare linier for fremtidige initiativer.

### **IT- og Forskningsministeriets handlingsplan for etnisk ligestilling**

Antallet af personer med etnisk minoritetsbaggrund er meget lavt i IT- og Forskningsministeriets departement. Kun få med etnisk baggrund når i det hele taget frem til jobsamtalerne. I slutningen af 2000 vedtog ministeriet derfor en handlingsplan for området.

#### **Indsatsområder**

##### **1. Profilerings af IT- og Forskningsministeriet som arbejdsplads:**

Formålet med denne indsats er at øge mængden af kvalificerede ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund. Generelt skal ministeriets positive holdning til etnisk ligestilling formidles bedre. Mere specifikt skal rekrutteringskanalerne udvides. Blandt andet med kontakt til uddannelsessteder, et samarbejde med AF's etniske jobkonsulenter og deltagelse i såkaldte karrieredage målrettet mod unge under uddannelse.

##### **2. Ansættelsesprocedure**

IT- og Forskningsministeriet vil afholde uformelle samtaler med alle etniske minoritetsansøgere med henblik på at afdække deres kvalifikationer, eventuelle behov for opkvalificering, og hvordan den enkelte passer ind i ministeriet. Formålet er at finde frem til de bedste etniske ansøgere og få dem videre til en konkret jobsamtale. Formålet er også at opbygge viden om etniske minoritetsansøgere til brug i det videre arbejde med etnisk ligestilling.

##### **3. Integrationen**

Nye medarbejdere med etnisk minoritetsbaggrund vil få udpeget en mentor, der har til opgave at få den nye medarbejder integreret i det faglige og sociale fællesskab i departementet. Desuden skal nødvendig kompetenceudvikling iværksættes hurtigt. Sprogkunderskab opkvalificeres efter behov, enten via ekstern undervisning eller via en sprogsupervisor internt i kontoret.

## **6.2. Bred og målrettet annoncering**

En bredere annoncering i dagspressen, lokalaviser, på internettet, f.eks. statens jobportal [www.job-i-staten.dk](http://www.job-i-staten.dk), og andre relevante medier kan sikre, at ledige stillinger i højere grad gøres synlige for etniske minoriteter.

Endvidere kan der igangsættes en målrettet indsats f.eks. gennem informationsdage om beskæftigelsesmuligheder på arbejdspladsen. Ved at profilere arbejdspladsen og dens engagement for at fremme integration af etniske minoriteter kan arbejdspladsens image blandt denne gruppe forbedres, så de får en øget interesse for at søge ledige stillinger. Med flere ansøgere er der også gode chancer for at øge mængden af kvalificerede ansøgere.

Ansættelsesmyndigheden bør forud for annonceringen have afklaret hvilke kvalifikationskrav, der er nødvendige, og hvornår der kan dispenseres.

**Lovgivning mv.**

*Annoncering*

Ifølge forskelsbehandlingslovens §5 må det ikke ved annonceringen angives, at man søger eller foretrækker en person af en bestemt race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse.

Efter § 6 gælder ovenstående dog ikke for arbejdsgivere hvis virksomhed som sit udtrykte formål har at fremme et bestemt politisk eller religiøst standpunkt.

Endvidere kan vedkommende minister fravige kravet i § 5, hvis det er af afgørende betydning, at blandt andre udøveren af et erhverv er af en bestemt etnisk oprindelse, politisk anskuelse mv. Arbejdsministeren skal høres.

For begge undtagelser gælder, at de skal være forenelige med EU-retten.

Krav om statsborgerskab kan kun stilles i ganske få tilfælde.

Krav om sprogkundskaber skal stå i et rimeligt forhold til jobbet karakter.

Opslag af stillinger i staten skal som udgangspunkt indeholde en bemærkning om, at alle interesserede uanset alder, køn, race, religion eller etnisk tilhørsforhold opfordres til at søge.

### **Rigspolitiet**

Rigspolitiet har iværksat en handleplan med det formål at gøre unge med en anden etnisk baggrund mere interesserede i at blive ansat i politiet - enten i selve politistyrken eller i politiets administrative sektor.

I handleplanen indgår følgende elementer:

1. En målrettet rekrutteringskampagne i 9 udvalgte politikredse, hvor der er et bredt befolkningsunderlag af unge med en anden etnisk baggrund end dansk.
2. En målrettet annoncekampagne i de 9 områder og udarbejdelse af en særlig folder rettet mod målgruppen.
3. En undersøgelse af eventuelle barrierer, herunder om politiet som jobmulighed har et image-problem hos målgruppen, eller om der er elementer i politiets ansættelsesbetingelser/prøver, der på en negativ måde afholder målgruppen fra at søge om ansættelse, eller som bevirker, at målgruppen ikke bliver ansat.

Kampagnen i de 9 politikredse blev planlagt efter en interessentundersøgelse i hvert område, hvilket medførte et individuelt forløb. I samtlige områder blev gennemført "åbent hus" arrangementer, hvor unge politibetjente, der selv har anden etnisk baggrund end dansk, blev brugt som rollemodeller.

Kampagnen er efter Rigspolitiets vurdering gennemført med stor succes. Især anvendelsen af unge rollemodeller og den individuelle indfaldsvinkel i de forskellige områder må betragtes som de væsentligste succesfaktorer.

### **6.3. Indbydelse til ansættelsessamtale**

Det kan nogle gange kræve en ekstra indsats af ansættelsesmyndigheden, når det skal afklares, om de kompetencer, som etniske minoriteter besidder, kan udnyttes på arbejdspladsen.

Som oftest bliver ansøgere til ledige stillinger i staten udvalgt til en jobsamtale på baggrund af deres skriftlige ansøgning. Men selv en god jobsøgning bliver mere nuanceret efter en samtale. At indbyde ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund til en ansættelsessamtale vil give ansættelsesmyndigheden et mere nuanceret kendskab til etniske minoriteters baggrund, uddannelsesmønster, erhvervs erfaring, sprogkunderskaber og personlige kompetencer.

Personalestyrelsen og CFU opfordrer de statslige arbejdspladser til at være særligt opmærksomme på etniske minoritetsansøgere. I den forbindelse bør arbejdspladsen være opmærksom på, at normerne for at være bedst kvalificeret til en stilling ofte er hentet i et homogent dansk samfund, hvorfra de statslige arbejdspladser traditionelt har rekrutteret.

Forudsætningen om, at ansøgere har dansk som modersmål, kendetegner hyppigt ansættelsesproceduren. Tosprogede ansøgere eller ansøgere, der har dansk som andetsprog, er således ofte dårligere stillet end ansøgere, der har dansk som modersmål, og de har derfor sværere ved at komme igennem filtret.

Når en arbejdsplads ønsker at ændre sit rekrutteringsgrundlag, kan det være hensigtsmæssigt at gennemgå ansættelsesproceduren for at undersøge, om der er barrierer, der forhindrer etniske minoritetsansøgere i at komme i betragtning til en ledig stilling. Særligt kan rekrutteringstests være udarbejdet med henblik på at afdække danske ansøgers evner og kompetencer.

#### **Arbejdsmarkedsstyrelsen**

Arbejdsmarkedsstyrelsen har gennem længere tid anvendt retningslinjer for indkaldelse af etniske minoriteter til ansættelsessamtaler med henblik på at få afklaret deres kompetencer.

I 1996 besluttede samarbejdsudvalget i Arbejdsmarkedsstyrelsen, at der i forbindelse med udvælgelse af ansøgere til stillinger i AMS skal udvises særlig opmærksomhed over for ansøgere tilhørende etniske minoriteter.

Sådanne ansøgere er derfor blevet indkaldt til samtale, hvis deres faglige kvalifikationer skønnedes at være relevante i forhold til den ledige stilling.

I december 1999 vedtog SU en ny personalepolitik, der støtter op om styrelsens værdigrundlag.

Et af indsatsområderne er at sikre, at AMS opleves som en attraktiv arbejdsplads, hvor det, at mennesker er forskellige, opleves som en styrke.

#### **6.4. Afvikling af ansættelsessamtale**

Under samtalen bør usikkerhed om etniske ansøgers uddannelsesmæssige og kulturelle kompetencer ikke medføre, at samtalen i højere grad kommer til at fokusere på ansøgerens eventuelle mangler i stedet for ansøgerens kvalifikationer.

Det kan være nødvendigt at afsætte ekstra tid til ansættelsessamtalen med en etnisk minoritetsansøger for at kompensere for den tid, der bruges på at få kendskab til ansøgerens udenlandske uddannelse og ansøgerens sproglige og kulturelle kompetencer.

Arbejdsgiveren kan evt. benytte sig af kurser i mangfoldighedsledelse til inspiration.

Det kan overvejes at lade en medarbejder med anden etnisk baggrund indgå i ansættelsesudvalget.

### **Lovgivning**

#### *Ansættelse*

Efter forskelsbehandlingslovens §4 må en arbejdsgiver ikke i forbindelse med eller under ansættelsen af en lønmodtager anmode om, indhente eller modtage og gøre brug af oplysninger om dennes race, hudfarve, religion, politiske anskuelse, seksuelle orientering eller nationale, sociale eller etniske oprindelse.

Under ansættelsessamtaler kan indirekte diskrimination let ske. Derfor skal arbejdsgiveren undgå at stille ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund spørgsmål, som arbejdsgiveren ikke ville stille andre ansøgere, eller som ikke er nødvendige for at afdække ansøgerens kvalifikationer.

### **Told•Skat**

Told•Skat har afholdt et informations- og debatmøde for de ansættelsesansvarlige med det formål at gøre dem i stand til bedre at få øje på etniske minoriteters kvalifikationer i ansøgerbunken og under ansættelsessamtalen.

## **6.5. Indslusning og opkvalificering**

For at sikre, at nyansatte etniske minoriteter hurtigt indgår i arbejdsgangen, anbefaler Personalestyrelsen og CFU at institutionen vurderer, om der er behov for et indslusningsforløb for den nyansatte.

Arbejdspladsen kan indføre en mentorordning, hvor en rutineret medarbejder udpeges til at føre den nye etniske medarbejder ind i det faglige og sociale fællesskab på arbejdspladsen. At påtage sig mentorrollen og udfylde den godt kan evt. markeres gennem lønforhandlingerne.

### **Miljø- & Energiministeriet**

Miljø- og Energiministeriet har i 2000 afsat en del af lønsummen til en indslusningspulje, som bruges til at finansiere lønudgiften til nyansatte medarbejdere med sprogproblemer.

Målgruppen er i øvrigt kvalificerede ansøgere, hvis sproglige færdigheder ikke er tilstrækkelige til en almindelig ansættelse.

Lønudgiften kan dækkes fuldt ud af den afsatte pulje det første år, og det andet år dækkes lønudgiften med halvdelen.

Puljen udgør godt 2 mio. kr. pr. år.

Deltagerne skal i indslusningsforløbet gennemgå et opkvalificerende uddannelses- og udviklingsforløb, der består af en kombination af sproglige og specifikt arbejdsrelaterede emner. Der afsættes én dag om ugen til disse aktiviteter. Ministeriet samarbejder med Niels Brock om forløbet.

## **6.6. Kompetenceudvikling**

Kompetenceudvikling er en vigtig del af personalepolitikken. Såvel allerede ansatte som nye medarbejdere har behov for kompetenceudvikling for at kunne matche udviklingen i arbejdsopgaverne og krav fra omverdenen.

Der kan være behov for, at kompetenceudvikling af etniske minoriteter sker i en bredere sammenhæng end for medarbejdere med dansk baggrund, idet f.eks. sprogfærdigheder og indsigt i fagligt og kollegialt samvær på arbejdspladsen også kan indgå.

Det er ikke for sent at iværksætte en bredere kompetenceudvikling for etniske minoriteter, der allerede er ansat, hvis der er et behov.

Opmærksomheden henledes her på, at der efter den årlige medarbejdersamtale skal følges op på konkrete udviklingsmål for medarbejderne.

## **Arbejdsmarkedsstyrelsen**

### *Kompetenceudvikling af AF-ansatte*

Arbejdsmarkedsstyrelsen har i samarbejde med AF gennemført en større uddannelsesindsats til forbedring af AF's service over for etniske minoriteter.

Uddannelsesindsatsen omfatter:

- 4 temadage for ledelsen om det at være dagsordenssætter og holdningsdanner i forhold til at sikre forbedring af kvaliteten i indsatsen på det etniske område.
- Grundmoduler om AF's indsats i forhold til etniske minoriteter (af 3 dages varighed)

Målgruppen har omfattet erfarne konsulenter, vejledere og administrative, der er beskæftiget med servicering af etniske minoriteter. Formålet med grundmodulet har været at give medarbejderne viden om og enkelte redskaber til højnelse af AF's indsats i forhold til etniske minoriteter og sætte medarbejderne i stand til at bidrage til holdningsbearbejdning eksternt.

- Overbygningsmoduler om AF's formidlings- og virksomhedsarbejde i relation til etniske minoriteter (af 4 dages varighed)

Målgruppen har været medarbejdere, der beskæftiger sig med formidling og virksomhedsservice i relation til etniske minoriteter. Formålet med overbygningsmodulet har været at bidrage til drøftelse og træning i redskaber inden for formidlings- og virksomhedsarbejdet, samt at arbejde med værktøjer til at håndtere holdningsarbejdet over for arbejdsgivere i de virksomheder AF servicerer.

- Uddannelse af de ansatte i de særlige formidlingsenheder

På en særbevilling er der i fem AF-regioner (amter) som et forsøg blevet ansat i alt 20 personer, som skal varetage formidling af etniske minoriteter samt brug af virksomhedsrettede værktøjer til integration af etniske minoriteter. Uddannelsen varer 11 dage, og omfatter kultur og kulturens betydning for integration på arbejdsmarkedet, virksomhedernes tilskyndelse til/erfaring med at ansætte etniske minoriteter, lovgivningen på det etniske område og benchmarking mellem de 5 involverede regioner (her deltager også nærmeste chef).

- Temadage for de regionale uddannelsesplanlæggere og undervisere  
Tværregional idéudveksling om hvordan AF's servicering af etniske minoriteter kan indgå i den regionale grunduddannelse af AF-ansatte.

Ca. 300 chefer og medarbejdere i AF har deltaget i uddannelsesindsatsen, som har løbet over perioden september 2000 til marts 2001. Undervisningen har været varetaget af eksterne undervisningskonsulenter suppleret med AF-

chefer med en særlig viden på området, personalechefer fra virksomheder, repræsentanter fra arbejdsmarkedsråd og organisationsmedlemmer. Uddannelserne har indeholdt en blanding af holdningsbearbejdning og mere konkret, faktisk viden.

### **Københavns Universitet**

Ved Københavns Universitet er der igangsat et kompetenceudviklingsforløb og man har afholdt et arrangement for alle administrationsmedarbejdere om arbejdsmiljø. Heri indgik også et tema om udvikling af en mangfoldig arbejdsplads, der er åben for kulturelle og holdningsmæssige forskelle blandt medarbejderne.

Også ved faglige arrangementer for alle medarbejdere har etnisk ligestilling været et tema.

På opfordring fra universitetets hovedsamarbejdsudvalg har universitetets driftsområder fået tilbud om økonomisk og praktisk støtte til at give medarbejdere, der ikke har dansk som modersmål, et sprogligt løft. Tilbuddet gælder både nye medarbejdere og medarbejdere, der har været ansat længe.

Studieskolen forestår undervisningen, og universitetet har lagt vægt på, at:

- deltagelse i undervisningen er frivillig,
- deltagerne testes og inddrages i niveauer,
- kurserne skal foregå i kendte omgivelser og med kolleger, man kender,
- undervisningen er jobrelateret, dvs. der undervises med udgangspunkt i deltagerens daglige kommunikationssituationer.

## **6.7. Oplysning og dialog**

Det er vigtigt, at ledelsen og samarbejdsudvalget er opmærksom på, at oplysning og dialog om den mangfoldige arbejdsplads kan bidrage til at udbrede kendskab til og accept af andre kulturer.

Den holdningsmæssige indsats bør styrkes for at undgå, at misforståelser og manglende kendskab til de forskellige medarbejders kulturelle baggrund belaster de personlige og professionelle forhold på arbejdspladsen.

Personalestyrelsen og CFU anbefaler institutionerne så vidt muligt at sætte drøftelserne af integrationsindsatsen i sammenhæng med de generelle drøftelser af forbedringer i arbejdsmiljøet og koble drøftelserne

om integration af etniske minoriteter med de løbende personalepolitiske diskussioner og medarbejdernes øvrige ønsker.

### **6.8. Registrering og effektmåling af indsatserne**

Arbejdsgivere må ikke anmode om, indhente eller modtage og gøre brug af oplysninger om den enkelte medarbejders race, hudfarve, religion, politiske anskuelse, seksuelle orientering eller nationale, sociale eller etniske oprindelse efter forskelsbehandlingslovens § 4.

Derimod kan institutionen anmode Danmarks Statistik om at foretage en særkørsel på indvandrere og efterkommere på arbejdspladsen.

#### **Danmarks Statistik**

Danmarks Statistik kan udarbejde særkørsler på institutionsplan, som kan give oplysninger om antallet af indvandrere og efterkommere, hvilket kan give en indikation af antallet af etniske minoriteter på arbejdspladsen.

Særkørslerne indeholder kun oplysninger, der ikke kan identificere enkeltpersoner. Derfor vurderer Danmarks Statistik, om resultatet er tilstrækkeligt anonymt til, at oplysningerne kan videregives til den institution, der har anmodet om særkørslen.

### **6.9. Integration som en del af personalepolitikken**

Institutionens personalepolitik afspejler de prioriteringer og indsatsområder, der er vedtaget i samarbejdsudvalget. Det er væsentligt, at holdning og handling følges ad, så der er sammenhæng mellem de nedskrevne principper, og den virkelighed medarbejderne møder i dagligdagen.

Det anbefales, at arbejdspladsen gennemgår personalepolitikken med henblik på at sikre, at der ikke er bestemmelser eller krav, der kan virke som indirekte barrierer for integration af etniske minoriteter. Gennemgangen kan også afdække områder med behov for uddybning og nuancering. Det er i den sammenhæng vigtigt, at arbejdspladsen ikke blot fokuserer på personalepolitikens nedskrevne bestemmelser og krav, men også tænker på eventuelle indirekte barrierer i den personalepolitik, der anvendes i dagligdagen.

### **Arbejdsministeriet**

Efter en gennemgang af elementerne i personalepolitikken med henblik på at sikre, at der ikke er bestemmelser, der virker som indirekte barrierer for integration af etniske minoriteter, har ministeriet indarbejdet forskellige initiativer for at styrke integrationen.

I stillingsopslag angiver Arbejdsministeriet, at de vægter etnisk ligestilling.

I forbindelse med hvert stillingsopslag tages stilling til hvilke rekrutteringskanaler, der er oplagte. Ministeriet vil i 2001 afdække alternative rekrutteringskanaler specielt med henblik på rekruttering af etniske minoriteter ved at tage kontakt til de større indvandrerorganisationer og høre, hvad de kan foreslå.

Etniske minoriteter, hvis kvalifikationer formelt er i orden, bliver indkaldt til samtale i det omfang det er praktisk muligt.

### **Sammenfatning**

- Personalestyrelsen og CFU opfordrer de statslige arbejdspladser til at være særligt opmærksomme på etniske minoritetsansøgere.
- Bred og målrettet annoncering kan synliggøre ledige stillinger for etniske minoriteter.
- Det kan være hensigtsmæssigt at gennemgå ansættelsesproceduren for at undersøge, om der er barrierer, der forhindrer etniske minoritetsansøgere i at komme i betragtning til en ledig stilling. Særligt kan rekrutteringstests være udarbejdet med henblik på at afdække danske ansøgers evner og kompetencer.
- At indbyde ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund til en ansættelsessamtale vil give ansættelsesmyndigheden et mere nuanceret kendskab til etniske minoriteters baggrund, uddannelsesmønster, erhvervs erfaring, sprogkundskaber og personlige kompetencer.
- Personalestyrelsen og CFU anbefaler, at arbejdspladsen vurderer, om der er behov for et indslusningsforløb for den nyansatte.
- Det anbefales, at arbejdspladsen gennemgår personalepolitikken med henblik på at sikre, at der ikke er bestemmelser eller krav, der kan virke som indirekte barrierer for integration af etniske minoriteter.

- Personalestyrelsen og CFU anbefaler institutionerne så vidt muligt at sætte drøftelserne af integrationsindsatsen i sammenhæng med de generelle drøftelser af forbedringer i arbejdsmiljøet og koble drøftelserne om integration af etniske minoriteter med de løbende personalepolitiske diskussioner og medarbejdernes øvrige ønsker.

# Bilag 1

## Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.

Lov nr. 459 af 12. juni 1996.

### Kapitel 1. Lovens anvendelsesområde

§ 1. Ved forskelsbehandling forstås i denne lov enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse.

*Stk. 2.* Loven finder ikke anvendelse, i det omfang en tilsvarende beskyttelse mod forskelsbehandling følger af en kollektiv overenskomst.

### Kapitel 2. Forbud mod forskelsbehandling

§ 2. En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

*Stk. 2.* Forskelsbehandling med hensyn til lønvilkår foreligger, hvis der ikke ydes lige løn for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

*Stk. 3.* En lønmodtager, hvis løn i strid med stk. 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

*Stk. 4.* Hvis der sker lønmæssig forskelsbehandling, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at det pågældende arbejde ikke er af samme værdi.

§ 3. En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle ansatte, for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervmæssig videreuddannelse og omskoling.

*Stk. 2.* Forbudet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed som nævnt i stk. 1, og enhver, der anviser beskæftigelse.

*Stk. 3.* Forbudet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve selvstændigt erhverv.

§ 4. En arbejdsgiver må ikke i forbindelse med eller under ansættelsen af en lønmodtager anmode om, indhente eller modtage og gøre brug af oplysninger om dennes race, hudfarve, religion, politiske anskuelse, seksuelle orientering eller nationale, sociale eller etniske oprindelse.

§ 5. Det må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse søges eller foretrækkes en person af en bestemt race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse. Det må heller ikke angives, at der ikke ønskes en person med de i 1. pkt. nævnte kendetegn.

### **Kapitel 3. Undtagelser**

§ 6. §§ 2-5 gælder ikke for arbejdsgivere, hvis virksomhed som sit udtrykte formål har at fremme et bestemt politisk eller religiøst standpunkt, medmindre dette er uforeneligt med EU-retten.

*Stk. 2.* Såfremt det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelser er af afgørende betydning, at udøveren er af en bestemt race, politisk anskuelse, seksuel orientering, national, social eller etnisk oprindelse eller har en bestemt hudfarve eller tilhører en bestemt religion, kan vedkommende minister efter indhentet udtalelse fra arbejdsministeren fravige bestemmelserne i §§ 2-5. Dette gælder dog ikke, hvis det er uforeneligt med EU-retten.

### **Kapitel 4. Godtgørelse mv.**

§ 7. Personer, hvis rettigheder er krænket ved overtrædelse af §§ 2-4, kan tilkendes en godtgørelse.

§ 8. Overtrædelse af § 5 straffes med bøde.

*Stk. 2.* Er overtrædelsen begået af et selskab, en forening, en selvejende institution, en fond eller lignende, kan der pålægges den juridiske person

som sådan bødeansvar. Er overtrædelsen begået af staten, en kommune eller et kommunalt fællesskab, der er omfattet af § 60 i loven om kommunernes styrelse, kan der pålægges staten, kommunen eller det kommunale fællesskab bødeansvar.

### **Kapitel 5. Ikrafttræden og forhold til anden lovgivning m.v.**

§ 9. § 4 finder ikke anvendelse, i det omfang andet følger af særlig lovgivning.

*Stk. 2.* Loven er ikke til hinder for, at der i medfør af anden lov, i medfør af bestemmelser med hjemmel i anden lov eller i øvrigt ved offentlig foranstaltning iværksættes foranstaltninger, som har til formål at forbedre beskæftigelsesmulighederne for personer af en bestemt race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse.

§ 10. Loven træder i kraft den 1. juli 1996.

§ 11. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

## Bilag 2

### **Samarbejdsaftalen af 27. september 1999 - afsnit 7 og 8**

Fmst.nr. 049-99

#### **Afsnit 7. Ligebehandling**

De statslige arbejdspladser har en særlig forpligtelse, når det gælder om at fremme lige vilkår for kvinder og mænd. Det gælder i forhold til ligestillingslovene og Folketingets opfordring til at opstille handleplaner til fremme af ligebehandlingen på statens arbejdspladser.

Formålet er at styrke arbejdet for aktivt at fremme ligebehandlingen mellem kvinder og mænd på statens arbejdspladser, således at alle medarbejdere - uanset køn - får samme mulighed for ansættelse, uddannelse, forfremmelse og arbejdsvilkår i øvrigt.

Samarbejdsudvalget skal sikre, at der i den enkelte institution tilstræbes en mere ligelig fordeling mellem kvinder og mænd i de jobtyper og ansættelsesfunktioner, hvor erhvervsvalg og rekruttering har vist sig at være kønsbestemt.

Samarbejdsudvalget skal derfor fastlægge retningslinier for dette arbejde, herunder udvikling af eventuelle handlingsplaner for ligebehandling af kvinder og mænd samt vurdering af, om arbejdsforholdene er tilpasset begge køn.

I de tilfælde, hvor der nedsættes ligestillingsudvalg, jf. punkt 19, kan ligestillingsudvalg tage alle ligebehandlingsspørgsmål op i relation til de emner, som i øvrigt behandles i samarbejdsudvalget.

Samarbejdsudvalget skal i forbindelse med drøftelse af institutionens arbejds- og personaleforhold drøfte ligestillingsspørgsmål med henblik på at gøre ligestilling til en integreret del af institutionens personalepolitik.

Samarbejdsudvalget bør endvidere gennem personalepolitikken søge at sikre et arbejdsklima uden

- uønsket adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen.
- diskrimination af en medarbejder, der klager, eller en medarbejder, der ønsker at vidne eller vidner i tilfælde af en klage.

Det anbefales herunder, at der ved tilrettelæggelse af principper for institutionens personalepolitik tages passende hensyn til, at arbejdslivet kan forenes med forælderrollen/familielivet.

### **Afsnit 8. Forbud mod forskelsbehandling**

Det er en fælles opgave for ledelse og ansatte aktivt at arbejde for at fremme lige vilkår for alle nuværende og fremtidige ansatte på statens arbejdspladser.

Formålet er at fremme en udvikling, så alle medarbejdere - uanset race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse - også reelt får samme mulighed for ansættelse, uddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår i øvrigt.

Det er derfor en opgave for samarbejdsudvalget at sikre, at der ikke forekommer forskelsbehandling på den enkelte institution jf. lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.

Samarbejdsudvalget skal arbejde for

- at direkte og indirekte forskelsbehandling forebygges gennem personalepolitikken
- at sikre en åben dialog på institutionen/virksomheden
- at informere om gældende regler mv.

Samarbejdsudvalget skal fastlægge retningslinier for dette arbejde for eksempel i form af en handleplan om mål, informationsindsats og forslag til evaluering og opfølgning.

## Bilag 3

### Cirkulære om tilskud til udgifter til jobrelateret danskundervisning

Perst.nr. 058-00

*(Til samtlige ministerier og styrelser)*

§ 1. På § 07.17.05 på finansloven for 2000 er der afsat 10 mill. kr. til tilskud til jobrelateret danskundervisning. Der vil blive foreslået afsat et tilsvarende beløb i 2001. Mindreforbrug overføres til efterfølgende år.

*Stk. 2.* Formålet med tilskudsordningen er at forbedre mulighederne for at kombinere job og danskundervisning for etniske minoriteter på de statslige arbejdspladser.

§ 2. Statsinstitutioner, der er opført på finansloven som driftsbevilling eller statsvirksomhed, er omfattet af tilskudsordningen. Ordningen omfatter også selvejende institutioner, der er opført på finansloven på lige fod med egentlige statsinstitutioner.

§ 3. Institutioner, der er omfattet af § 2, kan søge tilskud til udgifter til jobrelateret danskundervisning for ansatte, der ikke har dansk som modersmål.

§ 4. Jobrelateret danskundervisning er undervisning i dansk, der efter ansættelsesmyndighedens vurdering er til gavn for den ansattes virke på arbejdspladsen.

§ 5. Tilskuddet udgør op til 10.000 kr. årligt pr. person.

*Stk. 2.* Tilskuddet dækker ansættelsesmyndighedens udgift til kursusafgift, løn til underviser, kursusmateriale og lignende. Endvidere dækkes ansættelsesmyndighedens eventuelle udgifter til ophold og transport efter

Finansministeriets gældende regler for tjenesterejser. Udgift til medarbejderens løn i undervisningsperioden dækkes ikke.

*Stk. 3.* Tilskudsordningen administreres af Økonomistyrelsen.

*Stk. 4.* Økonomistyrelsen fastsætter nærmere retningslinier for udbetaling af tilskud til jobrelateret danskundervisning.

§ 6. Cirkulæret har virkning fra og med finansåret 2000.

Finansministeriet, den 26. juni 2000

P.M.V.

E.B.

**Lone Retoft**

## Bilag 4

### Cirkulære om formulering af stillingsopslag

Perst.nr. 059-00

*(Til samtlige ministerier og styrelser)*

1. Opslag af stillinger i staten skal som udgangspunkt indeholde en bemærkning om, at alle interesserede uanset alder, køn, race, religion eller etnisk tilhørsforhold opfordres til at søge. Opfordringen kan kun undlades, såfremt der efter en konkret vurdering er særlige grunde hertil. Ansættelsesmyndigheden fastlægger selv formuleringen af opfordringen.
2. Cirkulæret har virkning fra 1. september 2000.

Finansministeriet  
Personalestyrelsen

Den 31. juli 2000

P.M.V.

E.B.

**Lone Retoft**

## Bilag 5

### Nyttige adresser

#### **Arbejdsministeriet**

Holmens Kanal 20, 1060 København K, Tlf.: 33 92 59 00

Hjemmeside: [www.am.dk](http://www.am.dk)

#### **Personalestyrelsen**

Frederiksholms Kanal 6, 1220 København K, Tlf.: 33 92 40 49

Hjemmeside: [www.perst.dk](http://www.perst.dk)

#### **Nævnet for Etnisk Ligestilling**

Frederiksborggade 15, 3., 1360 København K, Tlf.: 33 95 67 00

Hjemmeside: [www.nel.dk](http://www.nel.dk)

#### **Mellemfolkeligt Samvirke, Minoritetsrådet**

Borgergade 14, 1300 København K, Tlf.: 77 31 00 00

Hjemmeside: [www.ms-dan.dk](http://www.ms-dan.dk)

#### **Netværk i Fagbevægelsen**

Arbejdernes Internationale Forum, Nyropsgade 14, 1.,  
1602 København V, Tlf.: 33 69 11 40

Hjemmeside: [www.aif.dk](http://www.aif.dk)

#### **Foreningen til integration af nydanskere på arbejdsmarkedet**

Rådhusstræde 4A, 2., 1466 København K, Tlf.: 33 93 43 83

Hjemmeside: [www.foreningen-nydansker.dk](http://www.foreningen-nydansker.dk)

#### **Rådet for Etniske Minoriteter, Indenrigsministeriet**

Slotsholmsgade 6, 1216 København K, Tlf.: 33 92 33 80

#### **Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU)**

Drosselvej 57, Postboks 209, 2000 Frederiksberg, Tlf.:

Hjemmeside: [www.cfu-net.dk](http://www.cfu-net.dk)

**Statsansattes Kartel (StK)**

Drosselvej 57, Postboks 209, 2000 Frederiksberg, Tlf.: 38 17 81 00  
Hjemmeside: [www.stk.dk](http://www.stk.dk)

**Statstjenestemændenes Centralorganisation II (CO II)**

Olof Palmes Gade 10, 2100 København Ø, Tlf.: 35 43 50 44  
Hjemmeside: [www.coi.dk](http://www.coi.dk)

**Akademikernes Centralorganisation (AC)**

Nørre Voldgade 29, Postboks 2192, 1017 København K,  
Tlf.: 33 69 40 40  
Hjemmeside: [www.ac.dk](http://www.ac.dk)

**Tjenestemænds- og Overenskomstansattes Kartel (TOK)**

Løngangstræde 25, 1468 København K, Tlf.: 33 14 48 38  
Hjemmeside: [www.tok.dk](http://www.tok.dk)

**Ligestillingsafdelingen**

Tordenskjoldsgade 27, 3. sal, Postboks 1519, 1020 København K,  
Tlf.: 33 92 33 11  
Hjemmeside: [www.lige.dk](http://www.lige.dk)

**Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser**

Danasvej 30, 1780 København V, Tlf.: 33 26 84 90  
Hjemmeside: [www.cvu.dk](http://www.cvu.dk)



