

Jeg havde den 9. februar i år en rundbords-samtale med en række organisationer med særlig viden om mangfoldighedsledelse, repræsentanter for arbejdsmarkedets parter og offentlige og private virksomheder som deltagere. Der var på mødet fuld opbakning til at iværksætte et mangfoldighedsprogram, og jeg fik mange værdifulde indspark.

På baggrund af mødet vil vi nu udarbejde et mangfoldighedsprogram, som forventes iværksat i dette forår. Programmet vil blive rettet mod både det private og det offentlige område, og i rundbordssamtalen deltog repræsentanter for både lønmodtager- og arbejdsgiversiden på det statslige og kommunale område.

Regeringen har som arbejdsgiver på det statslige område taget en række konkrete initiativer for at øge integrationen på arbejdspladser i staten. Og der har længe været opstillet klare mål for ansættelsen af indvandrere og disses efterkommere i staten.

I forbindelse med regeringens udspil »En ny chance til alle« er ambitionerne på både det statslige og det kommunale område blevet øget. Siden 2001 har der fra statens side været et konkret mål om, at 3,5 pct. af medarbejderne ved udgangen af 2003 skulle være indvandrere eller efterkommere af indvandrere. Fra 2005 og frem er målet hævet til 4 pct. Etniske minoriteter fra ikkevestlige lande udgjorde pr. 3. kvartal 2005 2,1 pct. af de ansatte i staten svarende til 3.258 personer. Og blandt de nyansatte i staten er der ifølge de seneste tal 4,2 pct., som har anden etnisk baggrund end dansk. Blandt eleverne er det hele 7,1 pct. Det kan man kun kalde for en positiv udvikling, selv om der stadig er et stykke, før målet er nået.

KL har netop offentliggjort en statistik vedrørende etnisk ligestilling på de primære kommunale arbejdspladser. Statistikken, der medtager alle KL's medlemskommuner, dog ikke København og Hanstholm, viser, at 4,8 pct. af samtlige ansatte i kommunerne pr. 1. august 2005 er indvandrere eller efterkommere af disse. 1,9 pct. er personer fra vestlige lande, og 2,9 pct. er fra ikkevestlige lande. KL vurderer, at andelen af ansatte fra ikkevestlige lande er stigende.

KL 15.30

På det statslige område har Personalestyrelsen løbende haft drøftelser med de enkelte ministerier om deres integrationsindsats. Der blev således her i efteråret gennemført en ministerierunde, hvor de nye mål og initiativer blev præ-

senteret i sammenhæng med en mere generel drøftelse af integrationsindsatsen.

Som opfølgning på ministerierunden vil Personalestyrelsen bede de enkelte ministerieområder om at redegøre for deres integrationsindsats. Personalestyrelsen følger op på og dokumenterer udviklingen to gange årligt via kørsler ved Danmarks Statistik. De statistiske opgørelser er fordelt på ministerområder, køn, etnicitet og personalegrupper tilbage fra 2001. Resultaterne offentliggøres på Personalestyrelsens hjemmeside.

Konkret arbejder Finansministeriet aktivt og systematisk for at fremme mangfoldigheden i medarbejdergrupperne på statens arbejdspladser, idet der i 2006 arbejdes med følgende projekter på integrationsområdet, som også beslutningsforslaget særlig fokuserer på:

Der er med CFU, Centralorganisationernes Fællesudvalg, indgået aftaler om oplæring på særlige vilkår i form af integrations- og oplæringsstillinger. Stillingerne skal skabe mulighed for, at grupper med begrænsede sproglige og faglige kompetencer kan opnå beskæftigelse på arbejdsmarkedet. De første 60 integrations- og oplæringsstillinger er netop slået op.

Der er etableret et samarbejde med Foreningen Nydansker om et jobindeks, der matcher ledige etniske minoriteter med et job i staten for at synliggøre jobmulighederne i staten.

Der er etableret et netværk for etniske ambassadører fra alle ministerområder, der løbende modtager træning i etnisk ligestilling og mangfoldighed.

Der er etableret en særlig hjemmeside, der hedder www.integration-i-staten.dk, der henvender sig til så vel personalefunktioner som etniske minoriteter.

Som tidligere nævnt er det i kommuneaftalen for 2006 aftalt mellem regeringen og amter og kommuner, at kommunerne ligesom den øvrige offentlige sektor skal tilstræbe at øge andelen af de ansatte, der er indvandrere eller efterkommere fra ikkevestlige lande.

Regeringen og KL har endvidere aftalt, at muligheden for integrationsstillinger, dvs. ansættelse på særlige løn- og ansættelsesvilkår, ligeledes bør indarbejdes i de kommunale overenskomster.

Mange kommuner arbejder med konkrete initiativer til fremme af etnisk ligestilling ved hjælp af f.eks. måltal for antallet af ansatte med anden etnisk baggrund, handlingsplaner for arbejdet