

kommune, og til sin store glæde blev Anita inviteret til ansættelsessamtale.

Den person, som foretog præsentationen ved ansættelsessamtalen, er lederen af familieafsnittet i kommunen, og efter præsentationsrunden siger lederen: Det er en meget fin ansøgning, du har skrevet Anita, og med det gode dansk troede vi faktisk, at du var dansker. Har du selv skrevet den? Anita føler sig forvirret over spørgsmålet, men svarer, at det har hun, men at hendes mand har kigget den igennem. 2 dage senere fik Anita afslag. Lederen begrundede afslaget med, at familieafsnittet i kommunen hovedsagelig arbejder med danske familier, og derfor mente man ikke, at Anita havde den nødvendige kulturelle baggrund for at kunne arbejde med sådanne sager.

Det er altså virkeligheden i den offentlige sektor, og derfor er der i den grad behov for at arbejde med mangfoldighedsledelse, ikke bare for at øge andelen af beskæftigede indvandrere, men også for at modarbejde diskrimination.

Handlingsplaner gør det ikke alene, siger ministeren. Jo, der er rent faktisk noget, der tyder på, at handlingsplaner kan gøre en hel del. Fordi området kom ind på lederens eget bord, lykkedes det faktisk Århus Kommune at øge andelen af kommunalt ansatte med anden etnisk baggrund end dansk med næsten 1 pct. på et enkelt år, og hvis alle kommuner gjorde det, ville det betyde, at antallet af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk i den offentlige sektor ville blive øget med mere end 3.000 på et enkelt år – faktisk svarende til det samlede antal ansatte i staten i dag – så der er faktisk noget, der tyder på, at hvis målsætninger ikke bare er noget, man kan trække frem ved festlige lejligheder, men man forpligter de enkelte organisationer til at opstille deres egne målsætninger og handlingsplaner, virker det faktisk.

Så må man spørge sig selv, om den konservative ordfører overhovedet har læst forslaget. Der er ikke nævnt nogen kvotering i forslaget, det er den enkelte institution, der skal sætte sig sine egne mål og forpligte sig til at følge dem op. Så blev der talt noget om en lang række elementer, men til det må jeg sige: Nej, der er kun et og samme element i en handlingsplan. Resten er helt frit, der er kun det ene element: Opstil en målsætning og følg op på den. Hvis det er mange elementer, tror jeg godt nok, det bliver svært at lave nogen form for handlingsplan med konservative stemmer.

Med hensyn til diskussionen om sociale klausuler vil jeg gerne understrege, at forslaget ikke går ud på, at man skal bruge sociale klausuler. Der står meget specifikt i forslaget, at regeringen skal tage de nødvendige initiativer til, at sociale klausuler anvendes, men ikke at der skal vedtages et lovforslag om, at den enkelte institution skal bruge sociale klausuler.

I bemærkningerne står der bl.a., at man kunne starte med at kortlægge, hvor meget de bliver brugt. Vores indtryk er, at de stort set ikke bliver brugt, selv om det har været muligt siden 2000. Det må vi have belyst, og vi vil derfor stille spørgsmål til ministeren om det. Jeg synes dog, det er væsentligt at slå fast, at vi ikke ønsker, at det ved lov skal gøres pligtigt at bruge sociale klausuler, men vi synes, de er et godt redskab, og vi synes, regeringen burde gøre noget for at fremme, at de bliver anvendt.

Angående diskussionen om ligestilling er det vigtigt, som den socialdemokratiske ordfører var inde på, at fastholde, at ligestilling ikke kun er etnisk ligestilling. Det drejer sig også om ligestilling uanset køn, handicap, alder, seksuel orientering osv., og mangfoldighedsledelse kan sådan set rumme alle de elementer. Men vi har set nogle alarmerende resultater på integrationsområdet, hvor det offentlige halter langt bagefter den private sektor, og det er derfor, vi har valgt at sætte fokus på det.

Kl. 16.35

Jeg ville ønske, at hr. Jesper Langballe var til stede, for jeg ville gerne have forklaret ham, hvad cpr-opgørelsen bruges til. Det er således, at i dag må virksomheder ikke registrere deres medarbejders etniske baggrund, og det er sådan set fint nok. De kan indsende cpr-numrene anonymt og få en opgørelse tilbage fra Danmarks Statistik, der fortæller, hvor stor en del af deres ansatte der har en anden etnisk baggrund end dansk. Det er der lavet en fin piece om, nu er hr. Jesper Langballe her ikke, men jeg vil efterfølgende lægge den i hans boks, så kan han læse den og blive klogere på forholdet.

Endelig vil jeg sige, at dengang vi fremsatte forslaget i december, reagerede ministeren ved at sige til Berlingske Tidende, at der var gang i en lang række initiativer, som var noget mere handlingsorienterede. Jeg må sige, at det, der er gang i, er en lang række initiativer, som er meget overordnede. Intentionerne er gode, men initiativerne udelukker på ingen måde, at man kan gennemføre forslaget her, som er langt mere handlingsorienteret end det, regeringen har