

Mark Brat + Team Join in photo
this team

CLIENT PRESENTATION
FO 50-70 CALLS

SYSTEMS
CODE

MARKETING
CODES

PROJECT
DATE

CLIENT

Colour Code

CLIENT

Spot Removal

WHY

WHERE

WHO

HOW



LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2020

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Dette er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 for Skanderborg

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nej	Ja
Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Byrådets vision "Mennesker møder Mennesker" er rammesættende ift. kvinder og mænds ligestilling i alle aspekter. Personalepolitikken beskriver ligeledes, at vi i Skanderborg Kommune ift. rekruttering "bestræber os på, at vores sammensætning af medarbejdere afspejler det samfund, vi er en del af. Alle har noget særligt at bidrage med uanset køn, alder, uddannelsesbaggrund, erhvervs erfaring, etnisk oprindelse, arbejdsevne mv." Det betyder, at der løbende er fokus på at have en balanceret kønssammensætning blandt personalet. Eksempelvis er man inden for både det pædagogiske område og myndighedsområdet fokuseret på at tiltrække og rekruttere det underrepræsenterede køn til ledige stillinger, så der kan tilbydes rollemodeller af begge køn i relationen til borgeren.

Handlinger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme fordelingen mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Angiv initiativer	
<p>Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn</p> <p>Andet</p>	●

	Nej	Ja
<p>Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?</p>	●	
<p>Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om kommunens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.?</p>		●

Eksempel på handling på personaleområdet

Navn på initiativet	Potentiale for ledelse
<p>Formål og baggrund for initiativet</p>	<p>Talentudviklingsprogrammet Potentiale for ledelse har til formål at sikre udviklingen af ledertalenter, således at kommunen fortsat kan rekruttere kvalificerede ledere. Deltagerne indstilles af deres ledere. Formålet har ikke været fokuseret på at fremme ligestilling i lederrekruttering, men at give alle ledertalenter, uanset køn, støtte til at forfølge en lederkarriere. Der deltog 21 kvinder og 7 mænd på forløbet i 2019. Erfaringsmæssigt styrker talentudviklingsprogrammer i særlig grad kvinders karrierevalg hen mod ledelse.</p>

Beskrivelse af initiativet	<p>Forløbet sigter mod at inspirere en medarbejder med potentiale for ledelse til skiftet fra at være medarbejder til at være leder.</p> <p>Forløbet skal give medarbejderen en indsigt i, hvad et job som leder af medarbejdere indebærer, og hvilke faglige og personlige kompetencer der skal være fokus på.</p> <p>Forløbet giver også mulighed for personlige refleksioner over, om ledervejen er vejen at gå.</p> <p>Forløbet indeholder både en teoretisk del og en praksisbaseret del. Den teoretiske del foregår ved at deltagerne tager modulet Ledelse af Medarbejder på Diplom i Ledelse. I den praktiske del er der fokus på træning, refleksion og afklaring.</p>
Kontaktperson ift. initiativet	Stine Tranberg Jensen, stine.tranberg.jensen@skanderborg.dk

Fakta på personaleområdet

Kønsfordeling i ledelse

Nedenstående tabeller viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Niveau 1 - Topchefer (Lønramme 39-42)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	66,667% (2)	31,703%
Mænd	33,333% (1)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	33,333% (3)	49,518%
Mænd	66,667% (6)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	74,604% (167,447)	70,415%
Mænd	25,396% (57)	29,585%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Kønsfordeling i personalet som helhed

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen i kommunens personale som helhed. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personale	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	76,852% (3827,404)	76,554%
Mænd	23,148% (1152,828)	23,446%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

Ja, blandt ledelsen
Ja, blandt personalet

Nej, det giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer



Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt samt fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer

Nedenstående tabeller viser kønsfordelingen i kommunens personale ansat på deltid og derefter kønsfordelingen hos de deltidsansatte i forskellige tidsintervaller af arbejdstid. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Deltid i alt	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	48,418% (1772,346)	44,926%
Mænd	27,414% (292,72)	19,781%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Deltidsansatte er defineret som medarbejdere, som arbejder mindre end 37 timer om ugen (1.919 timer om året). Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Køn	29,5 - 37 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	80,351% (1424,104)	77,997%
Mænd	66,997% (196,114)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	13,092% (232,027)	17,093%
Mænd	18,342% (53,69)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	6,557% (116,215)	4,91%
Mænd	14,661% (42,916)	14,981%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Tallene over i parentes angiver antal årsværk.

	Nej	Ja
Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?	●	

KERNEYDELSER

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

	Nej	Ja
Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?	●	

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd på kommunens kerneydelser generelt?		●
Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?		●
Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikations-materialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?	●	

Eksempel på handling i kerneydelser

Navn på initiativet	Graviditetsbesøg – et tilbud til både mor og far
Formål og baggrund for initiativet	Der er sket et paradigmeskift i synet på familiedannelse fra moderskab mod forældreskab. Fædres engagement i forældreskabet har mange målelige positive følgevirkninger på barnets følelsesmæssige, indlæringsmæssige og sociale trivsel. Derfor er formålet med at inddrage far i graviditetsbesøget at styrke det fælles og ligestillede forældreskab og imødekomme fædres ønske om at deltage aktivt.

<p style="text-align: center;">Beskrivelse af initiativet</p>	<p>Forud for graviditetsbesøget i 24.-27. uge understreger sundhedsplejersken vigtigheden af at både mor og far er tilstede i besøget. I besøget fokuserer hun på at inddrage faderens perspektiver og begge bliver screenet for efterfødselsreaktioner, da 7% af fædre udviser tegn på en behandlingskrævende fødselsdepression.</p> <p>I Skanderborg Kommune deltager fædre i 80% af graviditetsbesøgene. I en brugerundersøgelse fra 2020 blandt kommunens familier som har modtaget graviditetsbesøg, fortæller fædrene, at de fandt indholdet i besøget relevant, at sundhedsplejersken formåede at inkludere dem på lige fod med deres partner i samtalen om det kommende barn og vægte, at det "ikke kun er moderens barn".</p> <p>Samfundsudviklingen afspejles generelt i sundhedsplejerskernes arbejde. Lige fra kommunikationsmaterialet, som henvender sig til "I/jer" i stedet for "du/dig" til indsatser som fx Familieiværksætterne og Circle of Security, der er for både kommende og nybagte mødre og fædre.</p>
<p style="text-align: center;">Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Bodil Lauridsen, chef for Sundhedstjenesten , Bodil.lauridsen@skanderborg.dk</p>

Beskæftigelsesindsatsen for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande

	Nej	Ja
Har I etableret initiativer på beskæftigelsesområdet målrettet indvandrerkvinder eller -mænd fra ikke-vestlige lande?		●

Eksempel på handling ift. beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd

Navn på initiativet	Integrationsfokus 2019-2022.
Formål og baggrund for initiativet	<p>Integrationsfokus 2019-2022 er Skanderborg Kommunes udmøntning af kommunens integrationspolitik. Integrationsfokus 2019-2022 består af seks fokusområder og målgrupper, hvor Skanderborg Kommune i perioden 2019-2022 ønsker at gøre en særlig indsats. Fokusområderne og målgrupperne er:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Integrationsforståelse og kulturforskelle •Sundhed og trivsel •Viden og videndeling •Kvinder •Unge mænd •Familier med komplekse problemstillinger <p>De seks fokusområder og målgrupper er identificeret i et samarbejde med centrale aktører på integrationsområdet i Skanderborg Kommune, herunder frivilliggrupper, boligselskaber, politikere, råd, foreninger, kommunalt ansatte m.fl. Fokusområderne er valgt, idet de hver især kalder på en fokuseret og koordineret indsats i den kommunale organisation og samtidig fordrer et tæt samarbejde med de civile aktører med det fælles mål for øje at bidrage til en vellykket integration. Integrationsfokus 2019-2022 er et bidrag til det eksisterende arbejde på området og knytter sig som nævnt tæt til integrationspolitikens vision og strategispor.</p>

<p>Beskrivelse af initiativet</p>	<p>Som det fremgår af Integrationsfokus 2019-2022 har Skanderborg Kommune valgt at rette et særligt fokus på kvinder og unge mænd (både med flygtninge- eller indvandrerbaggrund og primært fra ikke-vestlige lande). Kvinder med flygtninge- eller indvandrerbaggrund opleves generelt at have en lavere tilknytning til arbejdsmarkedet end mænd. Tilsvarende er unge mænd med flygtninge- eller indvandrerbaggrund ofte i større risiko for at blive ensomme og for at opnå tilknytning til et kriminelt miljø. For begge målgrupper er det ambitionen at få styrket deres muligheder for at bidrage positivt til samfundet, herunder at komme i uddannelse og/eller beskæftigelse. Fokusområdet Unge mænd har midlertidigt været på pause pga. få mænd i målgruppen, men forventes igangsat igen i 1. halvår af 2020. I forhold til fokusområdet Kvinder arbejdes der bl.a. på at få etableret flere forløb på integrationsgrunduddannelsen (IGU) til kvinder, at få etableret et erhvervsmentornetværk, hvor kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund kan få viden om arbejdsmarkedet via tilknytning til en erhvervsmentor, at sikre rekruttering til uddannelsen som bydelsmor m.m.</p>
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Jobcenterchef Henriette Andersen (henriette.andersen@skanderborg.dk) eller afdelingsleder i Integrationsteamet Signe Bloch-Krarup (signe.bloch-krarup@skanderborg.dk)</p>

Fakta om beskæftigelse for indvandrere fra ikke-vestlige lande

Ikke-vestlige indvandrere, der er i beskæftigelse, arbejdsløse og uden for arbejdsstyrken

Nedenstående tabeller viser kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, der er beskæftigede, uden for arbejdsstyrken og arbejdsløse. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personer i beskæftigelse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	50,261% (482)	49,133%
Mænd	61,416% (538)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	6,257% (60)	5,496%

Mænd	6,164% (54)	5,455%
-------------	-------------	--------

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	43,483% (417)	45,37%
Mænd	32,42% (284)	33,379%

Kilde: Danmarks Statistik, RAS01, ultimo 2018.

Note: Opgjort for personer, der er 16-66 år. Uden for arbejdsstyrken dækker over de personer, der ikke er arbejdsløse eller beskæftigede. Personer uden for arbejdsstyrken består af flere delgrupper. En stor gruppe er personer, som er offentligt forsørgede. Her er de største undergrupper: personer, der modtager førtidspension, personer der modtager passiv kontanthjælp (passiv vil sige, at de ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet) eller personer på efterløn. Arbejdsløse omfatter personer, som ikke er i arbejde, er til rådighed for arbejdsmarkedet, og søger arbejde. Tal i parentes angiver antal af personer i gruppen.

Ikke-vestlige indvandrere på offentlig forsørgelse i alt

Nedenstående tabel viser den samlede kønsfordeling mellem ikke-vestlige indvandrere, der er på offentlig forsørgelse i kommunen. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personer på offentlig forsørgelse i alt	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	28,103% (317)	25,681%
Mænd	23,223% (245)	23,544%

Kilde: Jobindsats.dk og Danmarks Statistik, 3. kvartal 2019.

Note: Opgjort på fuldtidspersoner. Offentlig forsørgelse i alt inkluderer: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, revalidering, forrevalidering, integrationsydelse, sygedagpenge, jobafklaringsforløb, ressourceforløb, ledighedsydelse, fleksjob, førtidspension og efterløn. Tal i parentes angiver antal af personer i gruppen.

Ikke-vestlige indvandrere fordelt mellem forskellige former af offentlig forsørgelse

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, der er på forskellige former for offentlig forsørgelse. Tabellen viser antallet kvinder og mænd fordelt på de forskellige former for offentlig forsørgelse.

Former af offentlig forsørgelse	Kvinder	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Kvinder	Mænd	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Mænd
Kontanthjælp	8,833% (28)	20,97%	5,714% (14)	17,573%
Førtidspension	29,022% (92)	34,645%	33,469% (82)	40,973%
Dagpenge	4,416% (14)	7,714%	6,939% (17)	8,945%
Ressourceforløb	1,893% (6)	5,609%	5,306% (13)	3,428%
Sygedagpenge	3,785% (12)	4,255%	4,49% (11)	4,804%
Integrationsydelse	32,177% (102)	14,402%	30,612% (75)	12,771%
Uddannelseshjælp	1,262% (4)	1,087%	0% ()	1,654%
Fleksjob	10,41% (33)	5,073%	7,755% (19)	4,99%
Efterløn	0% ()	0,789%	0% ()	1,037%
Jobafklaringsforløb	3,155% (10)	3,326%	2,041% (5)	2,372%
Ledighedsydelse	4,101% (13)	1,905%	3,673% (9)	1,298%
Revalidering	0% ()	0,198%	0% ()	0,127%
Forrevalidering	0% ()	0,028%	0% ()	0,027%

Kilde: Jobindsats.dk, 3. kvartal 2019.

Note: Andelen af de forskellige former for offentlig forsørgelse er opgjort som andele af alle former for offentlig forsørgelse under ét. Offentlig forsørgelse i alt inkluderer: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, revalidering, forrevalidering, integrationsydelse, sygedagpenge, jobafklaringsforløb, ressourceforløb, ledighedsydelse, fleksjob, førtidspension og efterløn. Tal i parentes angiver antal af personer i gruppen. For offentlig forsørgelse med mindre end 3 personer er det ikke muligt at trække tal fra jobindsats.dk. Fordelingen af alle former for offentlig forsørgelse summerer af denne årsag nødvendigvis ikke til 100 %.

Offentligt forsørgede ikke-vestlige indvandrere i virksomhedsrettede tilbud eller ordinær uddannelse

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, der er offentligt forsørgede og deltager i virksomhedsrettede tilbud eller ordinære uddannelse. Virksomhedsrettede tilbud inkluderer løntilskud, virksomhedspraktik og nytteindsats (se definitioner på disse i boksen under tabellen). Tabellen viser andelen af kvinder og mænd.

Type af virksomhedsrettet tilbud/ordinær uddannelse	Kvinder	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Kvinder	Mænd	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Mænd
Ordinær uddannelse	23,932%	12,595%	21,387%	8,865%
Løntilskud	0%	0,943%	8,092%	2,483%
Virksomhedspraktik	12,821%	8,628%	11,561%	6,61%
Nytteindsats	0%	0,399%	0%	0,465%

Kilde: Jobindsats.dk, 3. kvartal 2019.

Note: Der måles på andel af personer i de respektive virksomhedsrettede tilbud eller ordinær uddannelse. Andelen af offentligt forsørgede i virksomhedsrettede tilbud er beregnet ud fra de former for offentlig forsørgelse, som har virksomhedsrettede tilbud. Offentlig forsørgelse inkluderer: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, revalidering, forrevalidering, integrationsydelse, sygedagpenge, jobafklaringsforløb og ledighedsydelse. For ressourceforløb er data ikke delt op på køn, hvilket er årsagen til fravalget. Aktiverede er defineret som antal aktiverede ultimo perioden. Målingen er opgjort som antal aktiveringsforløb ultimo ved den valgte periode. Et forløb tæller med ultimo perioden, såfremt forløbet er i gang den sidste dag i perioden og den første dag perioden efter. For virksomhedsrettede tilbud eller ordinær uddannelse med mindre end 3 personer er det ikke muligt at trække tal fra jobindsats.dk.

Fakta om beskæftigelse for indvandrere fra ikke-vestlige lande

	Nej	Ja
Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte indsats til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og ikke-vestlige indvandrer-mænd inden for den beskæftigelsesorienterede indsats i kommunen?		●

Uddyb de indsats, I forventer at igangsætte til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd:

- Indsatsen er igangsat. Som det fremgår af de vedlagte tabeller, så er der et generelt behov for fokus på ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænds uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder. Tallene viser også, at Skanderborg Kommune i langt de fleste tilfælde er bedre til at få både indvandrerkvinder og -mænd med ikke-vestlig baggrund i uddannelse og beskæftigelse, hvis der sammenlignes med gennemsnittet for kommunerne som helhed. Endeligt viser tallene, at der er et særligt behov for en styrket indsats for ikke-vestlige indvandrerkvinder, idet der ses en tendens til, at kvinderne i lavere grad end ikke-vestlige indvandrer-mænd er i uddannelse og beskæftigelse.

Ovenstående tendenser er Skanderborg Kommune opmærksom på, og det har også været en del af baggrunden for at igangsætte Integrationsfokus 2019-2022. Herudover har Byrådet i forbindelse med Budget 2020-2023 besluttet en række yderligere beskæftigelsesfremmende indsatser på integrationsområdet. Der etableres i perioden 2020-2023 samlet set følgende indsatser:

- Flere borgere skal i IGU-forløb og der etableres et IGU-forberedende forløb kaldet "Klar til IGU"
- Der etableres en beskæftigelsesrettet indsats til ægtefælleforsørgede kvinder
- Der iværksættes en intensiveret indsats for integrationsborgere, der efter et længere forløb i jobcentret fortsat står uden for arbejdsmarkedet

I forhold til førstnævnte indsats om, at flere borgere skal i IGU, så har Skanderborg Kommune haft god succes med anvendelsen af IGU. Imidlertid opleves der samtidig et behov for at styrke uddannelses- og beskæftigelsesmulighederne for de mest ressourcetsvage indvandrerkvinder og -mænd, hvorfor der etableres et "Klar til IGU"-forløb. Det er målet, at halvdelen af de etablerede IGU-forløb skal være til kvinder for særligt at styrke deres uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder.

I forhold til den anden beskæftigelsesrettede indsats til ægtefælleforsørgede kvinder, så er det oplevelsen i Skanderborg Kommune, at kvinderne ofte er motiveret for at komme i job, men mangler hjælp til at oversætte deres kompetencer til muligheder på det danske arbejdsmarked. Beskæftigelsesindsatsen til denne målgruppe vil derfor eksempelvis bestå af motivations- og vejledningssamtaler med fokus på brancher med mange jobåbninger, etablering af praktik eller løntilskud samt opfølgning herpå for at sikre progression og overgang til job mv.

Den tredje og sidstnævnte indsats er målrettet både indvandrerkvinder og -mænd, som har særligt vanskeligt ved at opnå og fastholde tilknytning til arbejdsmarkedet. Her vil indsatsen bl.a. bestå i at frikøbe medarbejdere på virksomhederne, som kan fungere som mentor, der kan understøtte indvandrerkvinder og -mænd, som til trods for både motivation og arbejdsevne ikke er lykkedes med at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Målgruppen kan bl.a. pga. langsom sproglig progression og indlæringsvanskeligheder have vanskeligt ved at forstå og udføre arbejdsopgaverne korrekt, hvilket kræver mere af den enkelte arbejdsgiver. Derfor tilbydes virksomheder frikøb af en medarbejder, som kan fungere som mentor for borgeren.

Samlet set er det Skanderborg Kommunes vurdering, at ovenstående indsatser i høj grad vil understøtte ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd i at komme i uddannelse eller beskæftigelse og dermed også fremme ligestillingen mellem målgrupperne.

AFSLUTNING

Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til fem sider af 1500 tegn.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●