

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 Helsingør

# PERSONALEOMRÅDET

## Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?	<input 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:

- Med afsæt i Helsingør Kommunes ligestillingspolitik arbejder vi for ligestilling og betragter alle medarbejdere som ligestillede uanset køn, alder, handicap, seksuel orientering, religion og etnisk oprindelse. Af politikken fremgår det, at alle medarbejdere i Helsingør Kommune skal sikres lige vilkår.

Uddrag af kommunes ligestillingspolitik:

Helsingør Kommune arbejder målrettet for ligestilling og betragter alle medarbejdere som ligestillede uanset køn, alder, handicap, seksuel orientering, religion og etnisk oprindelse. Det betyder, at der aktivt skal arbejdes for, at alle medarbejdere i Helsingør Kommune sikres lige vilkår, rettigheder og muligheder. I arbejdet med ligestilling skal der dog tages hensyn til de betingelser og muligheder, der er på den enkelte arbejdsplads.

Helsingør Kommune har altid kun pligt til at ansætte medarbejdere, såfremt medarbejderen uanset køn, alder, handicap, seksuel orientering, religion og etnisk oprindelse er kvalificeret til den ledige stilling. Politikken gælder for alle ansatte i Helsingør Kommune.

#### Formål

Helsingør Kommune giver plads til forskellighed for derved at tilføre arbejdspladsen inspiration, variation og kulturel mangfoldighed. Det tilstræbes derfor, at personalesammensætningen i Helsingør Kommune afspejler befolkningssammensætningen i det samfund, kommunen og dens medarbejdere er en del af, og som kommunen har til opgave at betjene.

Kun ved at råde over så brede menneskelige ressourcer som muligt kan Helsingør Kommune levere de bedst mulige ydelser til borgerne. Forskelle mellem medarbejdere ses som en mangfoldighed af ressourcer og muligheder, der kan medvirke til at udvikle service, kvalitet og effektivitet i løsningen af opgaverne.

Hensigten med Helsingør Kommunes ligestillingspolitik er at sætte rammer for det ligestillingsarbejde, der skal til, for at alle i organisationen oplever reel ligestilling.

Ligestilling handler om at give ansatte uanset køn, alder, handicap, seksuel orientering, religion og etnisk oprindelse de samme muligheder for ansættelse og ansættelsesforhold.

Ligestilling handler ikke om at behandle alle ansatte ens, men om at behandle folk så tilpas forskelligt, at alle får lige muligheder for at virke ud fra sine ønsker og behov.

Helsingør Kommune stræber efter at være en sund og familievenlig arbejdsplads, hvor der er plads til det hele menneske, og hvor sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv tilstræbes.

#### Køn

Helsingør Kommune stræber efter at skabe en afbalanceret kønsfordeling blandt de ansatte i afdelinger og på de forskellige ledelsesniveauer.

Helsingør Kommune har altid kun pligt til at ansætte medarbejdere, såfremt medarbejderen er kvalificeret til den ledige stilling.

Helsingør Kommune vil skabe rammer for ledelse, der sætter fokus på lige muligheder for mænd og kvinder for at varetage lederjobs i kommunen. I Helsingør Kommune har vi fokus på medarbejdernes forskellige behov i forskellige livsfasen og livssituationer. Ifølge kommunens overordnede personalepolitik og lovgivningen er det legitimt for både kvinder og mænd i kortere eller længere perioder af arbejdslivet at gå på barselsorlov eller vælge deltidsansættelse, uden at fremtidige muligheder for uddannelse og karriereudvikling bliver forringet. For at sikre balancen mellem arbejdsliv og familieliv har vi desuden på mange arbejdspladser skabt mulighed for fleksibilitet i hverdagen gennem brug af flekstid eller individuelle ordninger om nedsat arbejdstid.

#### Løn

Kvinder og mænd skal have lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Det betyder, at der ikke må være lønforskelle, som skyldes køn.

## Handlinger på personaleområdet

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

	Nej	Ja
Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?	●	
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.?		●

### Eksempel på handling på personaleområdet

<b>Navn på initiativet</b>	Talkilden – analytisk platform til ledelsesinformation
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	I Helsingør Kommune har alle ledere og medarbejdere adgang til den analytiske platform Talkilden, hvor der kan trækkes vigtige nøgletal og udviklingsparametre om personalesammensætningen.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Ingen
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Ingen

## 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
<b>Kvinder</b>	50% (2)	31,703%
<b>Mænd</b>	50% (2)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	60% (9)	49,518%
<b>Mænd</b>	40% (6)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	63,167% (110,476)	70,415%
<b>Mænd</b>	36,833% (64,419)	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
<b>Kvinder</b>	76,79% (3064,072)	76,554%
<b>Mænd</b>	23,21% (926,11)	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
<b>Kvinder</b>	42,486% (1262,323)	44,926%
<b>Mænd</b>	23,717% (207,527)	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
<b>Kvinder</b>	80,766% (1019,53)	77,997%
<b>Mænd</b>	73,625% (152,792)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	15,559% (196,408)	17,093%
<b>Mænd</b>	16,897% (35,066)	22,901%



Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	3,675% (46,386)	4,91%
<b>Mænd</b>	9,478% (19,67)	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

<b>Navn på initiativet</b>	ingen
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	ingen
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	ingen
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	ingen

## 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	"Flere indvandrerkvinder i beskæftigelse" ellers også kaldet "Kvinder i beskæftigelse" - KIB.
Formål og baggrund for initiativet	<p>Formålet med projektet er at støtte kvinder, som er på offentlig forsørgelse og understøtte dem i en bedre tilknytning til arbejdsmarkedet - ved enten at påbegynde uddannelse eller få ordinært job på fuld- eller deltid. Projektperioden varer i tre år, og 200 kvinder skal igennem projektet.</p> <p>Initiativet kommer af, at kvinder med ikke vestlig baggrund er statistisk længere væk fra arbejdsmarkedet. dels grundet 1) den samlede tid på offentlig forsørgelse 2) deres løse eller helt mangelfulde tilknytning til arbejdsmarkedet 3) diffuse helbredsproblemstillinger 4) manglende dansksprogkundskaber. Det er relevant at pointere, at det omhandler kvinder, som hovedsageligt forefindes i kategorierne Aktivitetsparat og Jobparate. Kvinderne i de to forskellige grupper adskiller sig således, at de kvinder, som er kategoriseret, som jobparate, har haft tilknytning til arbejdsmarkedet i (ofte) ufaglærte stillinger. I kategorien Aktivitetsparat ser vi kvinder, som dels er fra 40+ alderen og næsten aldrig har haft tilknytning til arbejdsmarkedet. Disse to målgrupper er valgt, da de har bedst chancer for at opnå varig tilknytning til arbejdsmarkedet, og indsatsen over for disse målgrupper kan stå mål med de ressourcer, der er tilgængeligt i projektet.</p>

<p style="text-align: center;"><b>Beskrivelse af initiativet</b></p>	<p>Projektet Kvinder i Beskæftigelse (KIB) har til formål at aktivere kvinder med ikke-vestlig baggrund hver dag med det formål at ændre vaner og skabe arbejdsmarkedskompetencer. Det sker igennem en blanding af virksomhedsforløb og holdforløb. Der udarbejdes et ugentligt skema, som er individuelt for hver kvinde, hvilket medfører, at kvinderne er aktive hver dag. Projektet forventes at starte op i første kvartal 2020.</p> <p>I projektet indgår følgende indsatser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Gruppeforløb: fx med fokus på afspænding, coaching, motiverende LØFT samtaler, CV og Jobnet, arbejdsmarkedetsrettet undervisning, debat, mentorstøtte og virksomhedskonsulent besøg, personlige mål, balance mellem familieliv og arbejdsliv og social kontrol.</li> <li>-Virksomhedsrettet forløb på praktikstedet: i samarbejde med virksomhedsservice er der blevet etableret samarbejde med en virksomhed i hotel- og restaurationsbranchen, hvor et antal kvinder er tilknyttet virksomheden og trænes igennem praktikker til at opnå småjobs. I denne indsats er der stillet en mentor til rådighed, som følger kvinderne håndholdt. Slutteligt er det også blevet muliggjort for kvinderne at benytte sig af hotellets træningsrum, således at de helbredsmæssige udfordringer kan "behandles" via træning på praktikken.</li> <li>-Sundhedsforløb: Fokus på fysisk og mental sundhed, træning, kost, motion og vaneændringer.</li> </ul> <p>Udover ovenstående indsats for kvinder arbejder Helsingør Kommune også beskæftigelsesrettet i et område, som er på regeringens ghettoliste. Målgruppen er alle, der bor i dette boligområde, og som er på offentlig ydelse. Det indbefatter både kvinder og mænd med ikke-vestlig baggrund. Indsatsen er startet op i september 2019.</p> <p>Indsatsen bygger på en model, hvor kontinuerlig aktivering og virksomhedsrettede forløb er i højsædet. Mange beboere i området har været på kontanthjælp i 5-10-15 år, og indsatsen har til formål at skabe en hverdag med daglige aktiviteter, som indeholder en blanding af holdforløb og virksomhedsforløb. Indsatsen har foreløbigt vist gode resultater.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Kontaktperson ift. initiativet</b></p>	<p>Projektejer: Kristjan Gundsø Jensen  Projektleder: Nora Berisha og Lise Lindø  Styregruppe og ledelse: Birgitte Kongsted, Lars Trap Olsen &amp; Waled Al-Gailany...</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
<b>Kvinder</b>	45,154% (764)	49,133%
<b>Mænd</b>	57,979% (872)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	6,619% (112)	5,496%
<b>Mænd</b>	6,582% (99)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	48,227% (816)	45,37%
<b>Mænd</b>	35,439% (533)	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 forsøgelse i alt	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	32,038% (635)	25,681%
<b>Mænd</b>	28,627% (513)	23,544%

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

Note: Opgjort på fuldtidspersoner. Offentlig forsøgelse 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
<b>Kontanthjælp</b>	20,157% (128)	20,97%	17,349% (89)	17,573%
<b>Førtidspension</b>	46,142% (293)	34,645%	46,394% (238)	40,973%
<b>Dagpenge</b>	5,197% (33)	7,714%	9,552% (49)	8,945%
<b>Ressourceforløb</b>	5,354% (34)	5,609%	3,314% (17)	3,428%
<b>Sygedagpenge</b>	3,622% (23)	4,255%	4,483% (23)	4,804%
<b>Integrationsydelse</b>	11,024% (70)	14,402%	8,577% (44)	12,771%
<b>Uddannelseshjælp</b>	0,787% (5)	1,087%	0,78% (4)	1,654%
<b>Fleksjob</b>	2,362% (15)	5,073%	4,678% (24)	4,99%
<b>Efterløn</b>	1,102% (7)	0,789%	1,949% (10)	1,037%
<b>Jobafklaringsforløb</b>	3,465% (22)	3,326%	1,754% (9)	2,372%
<b>Ledighedsydelse</b>	0,787% (5)	1,905%	0,975% (5)	1,298%
<b>Revalidering</b>	0% ()	0,198%	0% ()	0,127%
<b>Forrevalidering</b>	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
<b>Ordinær uddannelse</b>	14,56%	12,595%	9,477%	8,865%
<b>Løntilskud</b>	0%	0,943%	1,961%	2,483%
<b>Virksomhedspraktik</b>	4,945%	8,628%	3,922%	6,61%
<b>Nytteindsats</b>	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 indvandrermand inden for den beskæftigelsesorienterede indsats i kommunen?		●

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

- Helsingør Kommune klarer sig dårligere end landsgennemsnittet både når det gælder beskæftigelsen, arbejdsløse og personer uden for arbejdsstyrken for både mænd og kvinder.

Det er bl.a. baggrunden for at Helsingør Kommune har søgt og fået tildelt midler fra SIRI til ovennævnte indsats for kvinder, og at Helsingør Kommune prioriterer en beskæftigelsesindsats for ikke-vestlige indvandrere. Helsingør Jobcenter er ved at starte flere nye initiativer op, herunder det nævnte Kvinder i Beskæftigelse (KIB), men også indsats for ikke-vestlige mænd.



Indsatserne i Helsingør Kommunes beskæftigelsesindsats fokuserer på de ca. 300 borgere, som har mulighed for at opnå varig tilknytning til arbejdsmarkedet. Det er primært de jobparate og aktivitetsparate. Lykkes denne indsats, er der mulighed for at der kan tages fat i andre målgrupper, som har længere vej til arbejdsmarkedet.

Aktuelt er der en sag på social- og beskæftigelsesudvalgets dagsorden, vedr. beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrere, da den ønskes styrket. Området er politisk prioriteret i Helsingør Kommune, og derfor forventes det at indsatserne udvides fremadrettet.

De projekter som er ved at blive igangsat i Helsingør jobcenter, har til formål at få rettet op på de lave beskæftigelsestal for målgruppen ved. Erfaring fra flygtningeområdet har vist gode resultater ved kontinuerlige virksomhedsforløb og få borgerne ud på virksomheder.. Der er derfor allerede iværksat flere indsatser for kvinder og mænd med ikke-vestlig baggrund, og vi forventer at lave flere indsatser fremadrettet, da det er et politisk prioriteret område i Helsingør Kommune.

# AFSLUTNING

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

- Helsingør kommune har som beskrevet på side 2 en ligestillingspolitik. Ligestillingspolitikken omhandler foruden det, som er uddraget på side 2 – følgende emner:
  - køn
  - løn
  - alder
  - etnicitet
  - personer med et handicap og/eller nedsat erhvervsevne

Ligestillingspolitikken findes på Helsingør Kommunes intranet - Kilden.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●