

Mark Brief + Teams 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 Hillerød

# 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:

- Hillerød Kommune ønsker at sikre, at alle har lige rettigheder i forhold til ansættelse, uddannelse, lønudvikling, jobindhold, karriere m.m. Derfor arbejder vi løbende med:  
KØN OG LEDELSE - Det vil sige, at sikre at mænd og kvinder har lige rammer og vilkår for at komme i position til lederstillinger. Der skal arbejdes for en forholdsæssig andel af begge køn i leder- og chefstillinger - ikke mindst på arbejdspladser, hvor hovedparten af de ansatte er af det ene køn. I forbindelse med lederuddannelse og ledertalentudvikling sikres hensyn til kønsmæssig ligestilling.  
KØNSBLANDEDE ARBEJDSPLADSER - Det vil sige, at begge køn så vidt muligt skal være repræsenteret inden for alle fagområder m.v. Hillerød Kommune vil arbejde for at styrke indsatsen for at rekruttere og uddanne flere mænd indenfor de fag, der er kendetegnet af at være domineret af kvinder og parallelt at rekruttere og uddanne flere kvinder indenfor fag, der er kendetegnet af at være domineret af mænd.  
LIGELØN - Det vil sige at sikre, at der kønsmæssigt bliver lige løn for ligeværdigt arbejde. Det betyder blandt andet, at Hillerød Kommune ønsker at sikre, at der er sammenlignelige løn- og ansættelsesvilkår for sammenlignelige funktioner.

## 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"/>

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	
Måltrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	
Andet	<input checked="" 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"/>

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
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>	Alle annoncer indeholder en opfordring til, at alle uanset bl.a. køn skal søge stillingen.
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Hillerød Kommune ønsker at alle har lige rettigheder i forhold til ansættelse, uddannelse, lønudvikling, jobindhold, karriere mv. Dvs at begge køn så vidt muligt, skal være repræsenteret indenfor alle fagområder og at der er sammenlignelige løn- og ansættelsesvilkår for sammenlignelige funktioner.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Alle annoncer indeholder en opfordring til, at alle uanset bl.a. køn skal søge stillingen.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Sektionsleder i HR, Ulrik Spanager

## 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>	84,615% (11)	49,518%
<b>Mænd</b>	15,385% (2)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	69,45% (102,298)	70,415%
<b>Mænd</b>	30,55% (45)	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>	79,157% (2816,716)	76,554%
<b>Mænd</b>	20,843% (741,662)	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>	46,503% (1248,338)	44,926%
<b>Mænd</b>	24,742% (170,533)	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>	72,796% (908,745)	77,997%
<b>Mænd</b>	58,78% (100,239)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	22,746% (283,947)	17,093%
<b>Mænd</b>	29,374% (50,092)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	4,458% (55,645)	4,91%
<b>Mænd</b>	11,846% (20,201)	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?		●

### Målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser:

- BY OG MILJØ arbejder med større deltagelse af kvinder i brugerundersøgelser for at få et afbalanceret input til de tiltag, vi planlægger.  
JOBCENTER: I Bevægelse til arbejde – Hillerød-modellen har Hillerød Kommune følgende målsætninger for projektets målgruppe:
  - 40 % af indvandrerkvinderne med hovedsagelig mellemøstlig baggrund går fra passiv forsørgelse til ordinær beskæftigelse i småjob, vikaransættelser eller fuldtidsbeskæftigelse.
  - 90 % af indvandrerkvinderne med hovedsagelig mellemøstlig baggrund opkvalificeres og får den støtte og de ressourcer, de har behov for, for at de på sigt kommer i ordinær beskæftigelse.
  - 65 % af indvandrerkvinderne med hovedsagelig mellemøstlig baggrund dyrker regelmæssig motion eller indgår i foreningsfællesskaber.

	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**

SKOLE: Skolesamtaler (samtaler mellem den enkelte skoles ledelse og ledelsen i Skoleafdelingen)

BY OG MILJØ: Facebook borgerundersøgelse

ÆLDRE OG SUNDHED:

1. Opfølgende hjemmebesøg til enkemænd
2. "Indretning" mulighed for mandeklub i Grønnegadecentret
3. Outdoor-aktiviteter for mænd over 60, projekt i samarbejde med DGI Nordsjælland og Frivilligcenter Hillerød Kommune
4. Uddannelse af social- og sundhedslever

JOBCENTER:

Bevægelse til arbejde – Hillerød-modellen.  
Der henvises til det særlige skema vedr. beskæftigelsesindsatsen for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande.

BIBLIOTEKET:

Læsegruppe for ældre mænd.

### Formål og baggrund for initiativet

#### SKOLE: Baggrund:

-kønsforskelle i faglige resultater og i elevtrivsel.  
-Forskning som viser, at undervisningen og organiseringen i skolen er en del af forklaringen på kønsforskellene

#### Formål:

- At hver enkelt skole laver sin egen indsats for at reducere kønsforskellene i de faglige resultater og elevtrivsel

#### BY OG MILJØ:

Få flere input i forbindelse med borgerinput er f.eks. valgt facebookundersøgelse. Her er kvinder og unge forholdsvist mere aktive og vi kan derved få en større svarprocent fra kvinder og unge.

#### ÆLDRE OG SUNDHED:

1.Støtte at ældre enkemænd lærer at klare sig bedre hjemme fx i forhold til madlavning og sociale aktiviteter  
2.Af-feminisere de fysiske rammer, fx billard, dart og øl  
3.At styrke mental og fysisk sundhed for deltagerne. Bygger på erfaringer fra bl.a. "mandetema" i Kom Med! og fra udendørstræning, bl.a. Hold hjernen frisk (DGI og Kom Med!). Baggrunden er, at mænd ikke engagerer sig så meget i lokale aktiviteter som kvinder, men mange vil gerne.  
4.Sikre kvalificeret arbejdskraft på ældre- og sundhedsområdet og at kvinder med anden etnisk baggrund end dansk får uddannelse og kommer i arbejde.

#### JOBCENTER:

Formålet med "Bevægelse til arbejde – Hillerød-modellen" er at etablere og øge arbejdsmarkedstilknytningen blandt indvandrerkvinder med hovedsagelig mellemøstlig baggrund.

#### BIBLIOTEKET:

Fremme mænds læsning af skønlitteratur samt styrke fællesskabet og den mentale sundhed blandt mænd i overgangen til pension.

### Beskrivelse af initiativet

SKOLE: Skolesamtaler i 2019/20 og 2020/21.  
Den enkelte skole skal lave en indsats, som meningsfuldt kan indgå i skolens øvrige udviklingsinitiativer.

#### BY OG MILJØ:

Få flere input i forbindelse med brugerundersøgelser er f.eks. valgt facebookundersøgelse.

Vi forsøger generelt at indrette opholdsrum så brugergrupper og brugerhensyn er så bredt som muligt dvs. unge, ældre, handicappede og køn.

Ved at anvende andre medier kan vi få andre bidrag end ved traditionelle borgermøder og høringer

#### ÆLDRE OG SUNDHED:

1.møder og aktiviteter i Grønnegadecentret samt hjemmebesøg

2.Indretning af slyngelstue

3.Bevægelsesfællesskaber for mænd, dels gå-grupper og dels udendørstræning

4.Studiecaféer, sprogstøtte og praktikophold som indgang til arbejdsmarkedet

#### JOBCENTER:

"Bevægelse til arbejde – Hillerød-modellen" har et centralt fokus på motion og fællesskab som en trædesten mod arbejdsmarkedet.

"Bevægelse til arbejde – Hillerød-modellen" medtænker den enkelte kvindes livssituation i forhold til familieforhold, kulturelle forventninger og sygdomsforståelse, og projektet kombinerer en individuel tilrettelagt indsats med en målrettet opkvalificerende og virksomhedsrettet indsats.

#### BIBLIOTEKET:

Læsegrupperne er forløb på 10 gange for 10 deltagende mænd. Hvert møde faciliteres af en læseguide fra biblioteket, der medbringer en novelle og et digt som læses højt og drøftes. Formålet er at skabe en fælles refleksion over, hvordan deltagerne ved at spejle deres erfaringer og minder i karakterernes handlinger og tanker kan bidrage til at danne en fælles meningsgivende læsning af tekstens univers.

Vi har andre læsegrupper og læsekredse, men typisk primært med kvindelige deltagere. Indsatsen med læsegrupper for mænd har vist sig at være meget populær. Mændene samles på tværs af sociale skel og øvrige læsevaner, og det har været en vigtig pointe for dem, at initiativet kun er for mænd.

<p><b>Kontaktperson ift. initiativet</b></p>	<p>SKOLECHEF, Hanne Frederiksen</p> <p>BY OG MILJØ, Rie Lind</p> <p>ÆLDRE OG SUNDHED:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Birgitte Lyng, forebyggelseskonsulent</li><li>2. Anette Høyer, leder af Grønnegadecentret</li><li>3. Tilde Ellehammer Andersen, Fællessektionen Ældre og Sundhed</li><li>4. Stine Bøgebjerg Hansen, Ældre og Sundhed</li></ol> <p>JOBCENTER:</p> <p>Sektionsleder Kirsten Launvig og projektleder Anne Therese Schultz</p> <p>BIBLIOTEKET:</p> <p>Litteraturformidler Thorbjørn Zeuthen Thirsted Bibliotekschef Stine Have</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

<b>Navn på initiativet</b>	Bevægelse til arbejde – Hillerød-modellen
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	<p>Formålet med "Bevægelse til arbejde – Hillerød-modellen" er at etablere og øge arbejdsmarkedstilknytningen blandt indvandrerkvinder med hovedsagelig mellemøstlig baggrund.</p> <p>Baggrunden for indsatsen er, at etniske minoritetskvinder uden uddannelse og beskæftigelse er i særlig risiko for at blive marginaliseret og isoleret fra det danske samfund. Uddannelse og beskæftigelse bidrager positivt til kvindernes oplevelse af selvbestemmelse og mulighed for indflydelse på centrale livsbeslutninger. Det er derfor afgørende for etniske minoritetskvinders integration, at de støttes i at komme tættere på det danske arbejdsmarked – til gavn for både dem selv og deres familier.</p>
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	<p>"Bevægelse til arbejde – Hillerød-modellen" har et centralt fokus på motion og fællesskab som en trædesten mod arbejdsmarkedet. Bevægelse og motion i regi af foreningslivet forventes at kunne bidrage til at øge kvindernes generelle jobparathed og tilknytning til arbejdsmarkedet, idet bevægelse og motion generelt forebygger dårligt helbred, giver større selvtillid, bedre livskvalitet og mental sundhed samt understøtter sociale fællesskaber.</p> <p>"Bevægelse til arbejde – Hillerød-modellen" medtænker den enkelte kvindes livssituation i forhold til familieforhold, kulturelle forventninger og sygdomsforståelse, og projektet kombinerer en individuel tilrettelagt indsats med en målrettet opkvalificerende og virksomhedsrettet indsats.</p>
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Sektionsleder Kirsten Launvig og projektleder Anne Therese Schultz

## 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>	55,973% (759)	49,133%
<b>Mænd</b>	65,81% (768)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	3,687% (50)	5,496%
<b>Mænd</b>	3,685% (43)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	40,339% (547)	45,37%
<b>Mænd</b>	30,506% (356)	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>	27,371% (430)	25,681%
<b>Mænd</b>	21,897% (314)	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>	14,419% (62)	20,97%	11,146% (35)	17,573%
<b>Førtidspension</b>	44,651% (192)	34,645%	48,726% (153)	40,973%
<b>Dagpenge</b>	6,047% (26)	7,714%	5,414% (17)	8,945%
<b>Ressourceforløb</b>	1,395% (6)	5,609%	2,229% (7)	3,428%
<b>Sygedagpenge</b>	4,884% (21)	4,255%	5,732% (18)	4,804%
<b>Integrationsydelse</b>	13,256% (57)	14,402%	14,65% (46)	12,771%
<b>Uddannelseshjælp</b>	1,395% (6)	1,087%	2,548% (8)	1,654%
<b>Fleksjob</b>	6,977% (30)	5,073%	4,777% (15)	4,99%
<b>Efterløn</b>	0% ()	0,789%	0,955% (3)	1,037%
<b>Jobafklaringsforløb</b>	3,721% (16)	3,326%	1,911% (6)	2,372%
<b>Ledighedsydelse</b>	2,791% (12)	1,905%	1,592% (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>	12,167%	12,595%	7,692%	8,865%
<b>Løntilskud</b>	0%	0,943%	0%	2,483%
<b>Virksomhedspraktik</b>	6,844%	8,628%	1,538%	6,61%
<b>Nytteindsats</b>	1,901%	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 indsatser, I forventer at igangsætte til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd:

- I "Bevægelse til arbejde – Hillerød-modellen" igangsættes følgende indsatser:
  - Helhedsorienteret indsats, der varetages af koordinerende sagsbehandlere, der også bestrider mentor- og virksomhedskonsulentfunktion.
  - Bevægelse og motion i regi af foreningslivet, der forventes at kunne bidrage til at øge kvindernes tilknytning til arbejdsmarkedet, idet bevægelse og motion generelt bidrager til bedre livskvalitet, større selvtillid og mental sundhed.
  - Beskæftigelsesrettet opkvalificering og virksomhedskontakt via snusepraktikker.
  - Virksomhedsrettet danskundervisning.

# AFSLUTNING

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

- **DAGTILBUD:** Der er et generelt fokus i det pædagogiske arbejde på alle børns trivsel og position i fællesskabet, herunder på at sikre deltagelsesmuligheder for alle, uanset fx funktionsnedsættelse, social baggrund, etnicitet og køn.

**BY OG MILJØ:** Brugerundersøgelsen er afprøvet i 2019 og gav inspiration til at fortsætte med denne metode til borgerundersøgelser fremadrettet.

**MUSIKSKOLEN:**

Musikskolen skelner selvfølgelig til en – så vidt mulig – retfærdig og ligelig fordeling af køn i forhold til ansættelser.

Ligeledes forsøger vi at gøre det attraktivt for både piger og drenge at deltage i musikskolen.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●