

INDBERETNINGSSKEMA FOR LIGESTILLINGSREDEGØRELSE 2023 FOR KOMMUNER

INTRODUKTION TIL INDBERETNINGSSKEMA

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2023

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens §§ 5 og 5 a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2023. I ligestillingsredegørelsen skal der redegøres for perioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023.

Formålet med ligestillingsredegørelserne er:

- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser i det offentlige
- At synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører
- At indsamle god praksis som inspiration til myndighedernes videre arbejde med ligestilling.

Ligestillingsafdelingen i Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet har bedt Rambøll Management Consulting om at stå for at indsamle ligestillingsredegørelserne og stiller i den forbindelse dette indberetningsskema til rådighed.

INTRODUKTION TIL INDBERETNINGSSKEMA

Sådan påbegyndes indberetningen

Indberetningen påbegyndes ved at klikke på "Næste" i nederste venstre hjørne. Alle spørgsmål på hver side skal besvares, før det er muligt at gå til næste side i besvarelsen. Det er muligt at bevæge sig frem og tilbage i skemaet ved at anvende knapperne nederst på hver side. Indberetningen gemmes løbende, og besvarelsen kan foretages i flere omgange. Det er desuden muligt løbende at se og gemme indberetningen som pdf-fil, som kan downloades og printes. Pdf-filen kan udskrives ved at klikke på printikonet på denne eller den sidste side af dette indberetningsskema.

Når ligestillingsredegørelsen er udfyldt via indberetningsskemaet, skal **redegørelsen godkendes af kommunalbestyrelsen**. Når redegørelsen er godkendt af kommunalbestyrelsen, registreres det på indberetningsskemaets sidste side, og der trykkes på "Afslut". Kravet om at indberette ligestillingsredegørelse til ministeren for ligestilling er hermed opfyldt. Når indberetningen af ligestillingsredegørelsen er endeligt afsluttet, fremsendes en kvitteringsmail.

Der kan læses mere om indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 i den udarbejdede vejledning. Du kan hente vejledning ved at klikke [her](#).

Spørgsmål

Spørgsmål af teknisk karakter i forbindelse med udfyldning af indberetningsskemaet kan rettes til Rambøll Management Consulting på skemasupport@ramboll.com eller tlf. 6915 8076.

Med venlig hilsen
Ligestillingsafdelingen i Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet

Hvis du ønsker at printe indberetningsskemaet, kan du klikke her:



PERSONALEOMRÅDET

I det følgende fremgår spørgsmål omkring ligestilling på personaleområdet.

Ligestilling på personaleområdet handler både om at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og det øvrige personale, og at kommuner har målrettet fokus på og arbejder aktivt med ligestilling mellem kvindelige og mandlige ansatte ift. løn, forældreorlov, deltid såvel som ift. øvrige relevante forhold.

Ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet kan bringe flere talenter i spil, bidrage til kvalitet i opgaveløsningen, styrke rekrutteringsgrundlaget, bidrage til et bedre arbejdsmiljø, øge innovation og effektivitet, samt bidrage til branding af kommunen.

Målsætninger på personaleområdet

Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?
(Fx en målsætning om, at fordeling af kvinder og mænd ligger mellem 40-60 pct. i ledelsesstillinger)

Ja

Nej

Målsætninger på personaleområdet

Angiv venligst jeres målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

Ingen konkret målsætning. Jf. Norddjurs kommunes ligestillingspolitik fremgår det at: "Vi ønsker, at vores stillinger er attraktive for alle og bruger en rekrutteringspraksis, som behandler alle ansøgere lige, herunder stillingsopslag, der appellerer til begge køn. Dog prioriteres det altid, at det er den kandidat med de rette personlige og faglige kompetencer, der ansættes."

Målsætninger på personaleområdet

Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?
(Fx en målsætning om at øge andelen af det underrepræsenterede køn fx hos pædagoger, øge ligestillingen i brugen af forældreorlov eller fremme ligeløn)

Ja

Nej

Målsætninger på personaleområdet

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt:

Ingen konkret målsætning. Jf. Norddjurs kommunes ligestillingspolitik fremgår det at: "Vi ønsker, at vores stillinger er attraktive for alle og bruger en rekrutteringspraksis, som behandler alle ansøgere lige, herunder stillingsopslag, der appellerer til begge køn. Dog prioriteres det altid, at det er den kandidat med de rette personlige og faglige kompetencer, der ansættes." Desuden fremgår at køn ikke må være en årsag til ulige løn for samme arbejde.

Handlinger på personaleområdet

Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?
(Fx justering af rekrutteringsmateriale, så det appellerer til begge køn)

Ja

Nej

Handlinger på personaleområdet

Angiv hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger:

- Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annoncerkabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)
- Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn
- Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn
- Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg
- Andet

Handlinger på personaleområdet

Har I taget initiativer til at fremme fordelingen mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?

(fx rekrutteringsmateriale som appellerer til både kvinder og mænd)

Ja
 Nej

Handlinger på personaleområdet

Angiv hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt:

- Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annoncerkabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)
- Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn
- Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn
- Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg
- Andet

Handlinger på personaleområdet

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.?

(fx i rapporter fra HR-afdelingen, i nyhedsbreve eller lignende)

Ja Nej

Eksempel på handling på personaleområdet

Beskriv et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på personaleområdet, dvs. et initiativ til at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og personale i øvrigt og/eller fremme reelt lige vilkår og muligheder for medarbejdere generelt, fx ift. forældreorlov eller ligeløn mv.:

Navn på initiativet:

Fastholdelses- og rekrutteringsstrategi på Sundhed- og omsorgsområdet.

Formål og baggrund for initiativet:

En række initiativer, der forsøger at synliggøre diversiteten i sundheds- og omsorgsområdet bl.a. med henblik på at rekruttere elever og personale på området, som afspejler samfundets diversitet bredt set.

Beskrivelse af initiativet:

Delindsatser er fx brandingvideoer på LinkedIn med både mænd og kvinder, indsats for at få flere op i tid (kvinder oftere på deltid), at være bredt repræsenteret til karrieremesser på uddannelsesinstitutioner, at rekruttere gymnasieelever til sommerferiejobs, samt i samarbejde med jobcenter generelt at have fokus på at rekruttere ledige til SOSU-faget med fokus på diversitet i fx køn, etnicitet og faglig baggrund.

Kontaktperson ift. initiativet:

Rikke Broch, afdelingsleder Administration og udvikling, Sundhed og Omsorg
ribr@norddjurs.dk

Fakta på personaleområdet

I det følgende præsenteres tabeller med fakta for kommunen på en række udvalgte nøgletal inden for personaleområdet.

Opgørelserne har til formål at tydeliggøre eventuelle forskelle mellem kvinder og mænd på personaleområdet i kommunen samt sammenligne denne forskel i forhold til gennemsnittet af landets kommuner. Ved at tydeliggøre eventuelle forskelle er hensigten at skabe refleksion hos kommunen om forskellene og eventuelle behov for at arbejde med at fremme ligestilling.

Efter præsentationen af fakta for jeres kommune vil der fremgå spørgsmål til tabellerne.

Kilden bag nøgletallene er Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Denne kilde er valgt for at skabe størst mulig ensartethed og sammenlignelighed i data mellem de indberettende institutioner.

Kønsfordeling i ledelse

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

Køn	Niveau 1 Topchefer (Lønramme 39-42)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	0 % (0)	35,9 %
Mænd	100 % (3)	64,1 %

Køn	Niveau 2 Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	58,3 % (7)	51,5 %
Mænd	41,7 % (5)	48,5 %

Køn	Niveau 3 Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	65,9 % (67,9)	71 %
Mænd	34,1 % (35,1)	29 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.
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 (opgjort i årsværk).

Køn	Personale	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	80,9 % (2390,4)	76,5 %
Mænd	19,1 % (564)	23,5 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

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

Nedenstående tabeller viser kønsfordelingen i kommunens personale ansat på deltid og derefter fordelingen af de deltidsansatte i forskellige arbejdstidsintervaller for kvinder og mænd. Den første tabel viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvindelige og mandlige årsværk. De efterfølgende tabeller viser den procentvise fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd i arbejdstidsintervallerne samt antallet af kvindelige og mandlige årsværk.

Køn	Deltid i alt	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	45,4 % (1061,9)	44,1 %
Mænd	19,7 % (106,3)	20,5 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

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	83,1 % (882,2)	78,7 %
Mænd	61,2 % (65,1)	64,3 %

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	12,1 % (128,2)	16,2 %
Mænd	17,7 % (18,8)	21,7 %

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	4,8 % (51,5)	5,1 %
Mænd	21,1 % (22,4)	14 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Initiativer for ligestilling på personaleområdet generelt

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

Beskriv eventuelt jeres overvejelser om nye initiativer, som I forventer eller ikke forventer at igangsætte med henblik på at fremme ligestilling på personaleområdet generelt

De følgende spørgsmål vil omhandle ligestilling i kommunale kerneydelser.

Med ligestilling i kerneydelser menes, om de borgerrettede ydelser imødekommer både kvinder og mænds adfærd og præferencer, så ydelsen tilgodeser begge køns behov.

For kommuner vil kerneydelser fx være pasning af børn i dagtilbud eller indsatser i jobcenteret. Konkrete ligestillingsinitiativer i kerneydelser kan fx være fokus på piger trivsel i dagtilbud og skole, beskæftigelsesindsatser særligt målrettet ikke-vestlige indvandrerkvinder, eller inddragelsen af fædre i sundhedsplejen.

Ligestilling mellem kvinder og mænd i borgerrettede kerneydelser kan bidrage til mere målrettede og borgernære indsatser, større tilfredshed blandt borgere, øget innovation, effektivitet og lige muligheder for borgere.

Ligestillingsredegørelserne indeholder et specifikt tema inden for ligestilling i kerneydelser. I 2023 er der særligt fokus på kvinder og mænds brug af *sundhedsydelser og sundhed generelt*. Der er erfaringsmæssigt forskelle i kvinder og mænds generelle sundhed og brug af sundhedsydelser, hvilket der kan være behov for at tage højde for i kommunernes fokus på sundhed.

I de følgende spørgsmål om ligestilling i kommunale kerneydelser fremgår først en række spørgsmål om kerneydelser generelt. Derefter er der en række specifikke spørgsmål, der vedrører kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt.

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser generelt

Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?
(Fx at øge andelen af ikke-vestlige indvandrerkvinder i beskæftigelse).

Ja
 Nej

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser generelt

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på jeres kerneydelser:

Handlinger for ligestilling i kerneydelser generelt

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?
(fx for at afdække kønnenes forskellige brug af bestemte offentlige tilbud og ydelser).

Ja Nej

Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer (fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer), så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?

Eksempel på handling i kerneydelser

Beskriv et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på kerneydelser i kommunen generelt (Det er muligt senere at beskrive et godt eksempel på et initiativ vedrørende sundhedsydelser og sundhed generelt).

Navn på initiativet:

Mandehold

Formål og baggrund for initiativet:

Vedligeholdende aktivitetstræning med personalestøtte

Beskrivelse af initiativet:

Formålet med at samle borgerne på et mandehold er, at de kan mødes med andre ligesindede og tale om det, de interesserer sig for, og bedre kunne få et fællesskab. Dette for at forebygge social isolation og at styrke deres sociale kompetencer.

Kontaktperson ift. initiativet:

Lene Søsted Sørensen, afdelingsleder Sundhed og træning, less@norddjurs.dk

Ligestilling i sundhedsydelse og sundhed generelt

I dette års ligestillingsredegørelser er temaet inden for ligestilling i kerneydelse kvinder og mænds brug af sundhedsydelse og sundhed generelt i kommunen. De følgende spørgsmål vil således omhandle dette tema.

Temaet inddrager relevante nøgletal fra kommunerne inden for kvinder og mænds brug af sundhedsydelse og sundhed generelt. Det bemærkes, at kommuner ikke nødvendigvis har direkte indflydelse på de relevante nøgletal, men snarere indirekte har mulighed for at påvirke kvinder og mænds generelle sundhed og brug af sundhedsydelse både i regionalt og kommunalt regi.

Brug af sundhedsydelse og sundhed generelt

Har I etableret initiativer på sundhedsområdet målrettet at fremme ligestilling i brugen af sundhedsydelse og/eller ligestilling i sundhed generelt?

(Fx særlige kampagner om relevansen af forebyggende besøg hos egen læge målrettet mænd, oplysning og rekrutteringsinitiativer om alkoholbehandling målrettet kvinder, rehabiliteringstilbud særligt målrettet mænd, oplysningsarbejde vedrørende psykologtilbud i kommunen, tilbud om ernæringskurser målrettet gravide med overvægt eller fastholdelsesinitiativer ved rehabiliteringstilbud).

Ja

Nej

Eksempel på handling ift. brug af sundhedsydelse og sundhed generelt

Beskriv et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling i brugen af sundhedsydelse og/eller ligestilling i sundhed generelt blandt kvinder og mænd:

Navn på initiativet:

Kampagner - tjek dig selv mand

Formål og baggrund for initiativet:

Formålet er, at mænd er opmærksomme på symptomer og går til egen læge med henblik på udredning.

Beskrivelse af initiativet:

Kontaktperson ift. initiativet:

[Dorthe Bligaard, dob@norddjurs.dk](mailto:lorthe@norddjurs.dk)

Fakta om brug af sundhedsydelser og sundhed generelt blandt kvinder og mænd

I det følgende præsenteres tabeller med fakta for brug af sundhedsydelser og sundhed generelt blandt kvinder og mænd.

Opgørelserne har til formål at vise eventuelle forskelle mellem kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og i sundhed generelt i kommunen samt sammenligne med gennemsnittet af landets kommuner. Ved at tydeliggøre eventuelle forskelle, er hensigten at skabe refleksion hos kommunen om forskellene og eventuelle behov for at arbejde med at fremme ligestilling på sundhedsområdet.

Kilden bag fakta fremgår under den respektive tabel.

Efter præsentationen af fakta for jeres kommune vil der fremgå spørgsmål til tabellerne.

Kønssammensætning ved besøg hos almen praktiserende læge i 2021

Nedenstående tabel viser kønssammensætningen af besøg hos almen praktiserende læge i 2021 fordelt på aldersintervaller. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene i jeres kommune, antallet af kvinder og mænd samt det procentuelle landsgennemsnit fordelt på aldersintervaller.

Tabel: Gennemsnitlige årlige lægebesøg hos almen læge per person i kommunen fordelt på køn og aldersinterval i 2021

Aldersinterval	Kvinder (Norddjurs kommune)	Mænd (Norddjurs kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
0-9 år	47,8 % (3,3)	52,2 % (3,6)	49,3 % (3,7)	50,7 % (3,8)
10-19 år	60,6 % (4,3)	39,4 % (2,8)	60,3 % (4,1)	39,7 % (2,7)
20-29 år	70,1 % (10,1)	29,9 % (4,3)	69,9 % (8,6)	30,1 % (3,7)
30-39 år	68,3 % (9,9)	31,7 % (4,6)	69,2 % (9)	30,8 % (4)
40-49 år	61,4 % (8,9)	38,6 % (5,6)	63,6 % (8,2)	36,4 % (4,7)
50-59 år	58,4 % (9,7)	41,6 % (6,9)	59,3 % (8,9)	40,7 % (6,1)
60-69 år	54,3 % (10,1)	45,7 % (8,5)	54,4 % (9,9)	45,6 % (8,3)
70-79 år	51,9 % (12,4)	48,1 % (11,5)	51,9 % (12,1)	48,1 % (11,2)
80-89 år	51,7 %	48,3 %	51,8 %	48,2 %

	(17,9)	(16,7)	(17,2)	(16)
≥90 år	49,8 %	50,2 %	50,5 %	49,5 %
	(26,7)	(26,9)	(24,1)	(23,6)

Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Note: Tallene er opgjort efter gennemsnitlig andel af besøg hos læge for kvinder og mænd i kommunen i procent. I parentes er tallet opgivet i gennemsnitlig antal besøg pr. person.

Kønssammensætning ved besøg hos psykolog i 2021

Nedenstående tabel viser kønssammensætningen af besøg hos psykolog i 2021 fordelt på aldersintervaller. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene i jeres kommune, antallet af kvinder og mænd samt det procentuelle landsgennemsnit fordelt på aldersintervaller.

Tablet: Personer med kontakt til psykolog i kommunen fordelt på køn og aldersinterval i 2021

Aldersinterval	Kvinder (Norrdjurs kommune)	Mænd (Norrdjurs kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
0-24 år	63 % (43)	37 % (25)	73 % (11119)	27 % (4015)
25-34 år	69 % (41)	31 % (18)	71 % (13956)	29 % (5666)
35-44 år	80 % (44)	20 % (11)	73 % (9919)	27 % (3675)
45-54 år	75 % (36)	25 % (12)	75 % (9246)	25 % (3039)
55-64 år	79 % (38)	21 % (10)	75 % (7589)	25 % (2511)
≥65 år	77 % (24)	23 % (7)	75 % (5006)	25 % (1710)

Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Note: Tallene er opgjort efter andelen af kvinder og mænd i procent, der har kontaktet psykologhjælp i kommunen. I parentes er tallet opgivet som antal kvinder og mænd, der har kontaktet psykologhjælp.

Kønssammensætning i brugen af kommunal genoptræning/vedligeholdelsestræning i 2021

Nedenstående tabel viser kønssammensætningen i brugen af kommunal genoptræning/vedligeholdelsestræning i 2021 fordelt på aldersintervaller. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene i jeres kommune, antallet af kvinder og mænd samt det procentuelle, månedlige landsgennemsnit fordelt på aldersintervaller.

Tablet: Månedlige modtagere af genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning i kommunen fordelt på køn og aldersinterval i 2021

Aldersinterval	Kvinder (Norrdjurs kommune)	Mænd (Norrdjurs kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
Under 65 år	63,9 % (20,9)	36,1 % (11,8)	56,7 % (2954)	43,3 % (2258)
65-74 år	46 % (32,5)	54 % (38,2)	53,8 % (2647)	46,2 % (2274)
75-84 år	52 % (61,8)	48 % (57,1)	58,4 % (5556)	41,6 % (3963)
≥85 år	68,5 %	31,5 %	69,4 %	30,6 %

(87,9)

(31,5)

(6067)

(2669)

Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Note: Andelen i procent viser fordelingen mellem kvinder og mænds brug af genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning i kommunen. I parentes er tallet opgivet som antallet af kvinder og mænd, der har modtaget genoptræning og/eller vedligeholdendes træning beregnet som et månedligt gennemsnit over året.

Middellevealder for kvinder og mænd i kommunens landsdel 2020-2021

Nedenstående tabel viser middellevealderen for både kvinder og mænd i jeres kommunes landsdel i 2020-2021, ligesom den viser landsgennemsnittet for kvinder og mænds middellevealder i 2020-2021.

Tabel: Middellevealder opgjort i år efter kommunens landsdel fordelt på køn 2021

Kvinder (Norddjurs kommune)	Mænd (Norddjurs kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
83,9	80,2	83,4	79,6

Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Note: Middellevealder er opgjort på landsdelsniveau. Kommunerne er derefter koblet op på landsdel. Se hvilken landsdel kommunen hører til [her](#).

Fakta om brug af sundhedsydelser og sundhed generelt blandt kvinder og mænd

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte indsatser til at fremme ligestilling i kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt i kommunen?

Ja
 Nej

Fakta om brug af sundhedsydelser og sundhed generelt blandt kvinder og mænd

Uddyb de indsatser, I forventer at igangsætte til at fremme ligestilling i brug af sundhedsydelser og sundhed generelt:

Der er vedvarende opmærksomhed på, at både mænd og kvinder deltager i sundhedstilbud. Ud fra interne opgørelser ved vi, der er ligelig fordeling i deltagelse på forløb med kroniske sygdomme.

AFSLUTNING

Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 færdig, tryk da "Ja" til, at spørgeskemaet er færdigudfyldt. Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 godkendt af kommunalbestyrelsen, tryk da "Ja" til, at spørgeskemaet godkendes og låses


Indberetningsskemaet er færdigudfyldt

Ja

Indberetningsskemaet er godkendt af kommunalbestyrelsen. Indberetningsskemaet afsluttes og låses

Afslutning

Så er der ikke flere spørgsmål

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 er gemt og modtaget, og der vil nu blive fremsendt en kvitteringsmail. Du kan nu lukke internet-browseren. Hvis du ønsker at gemme indberetningen som pdf-fil, kan du klikke her: 

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af Norddjurs

Offentliggørelse af resultater

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser vil blive offentliggjort på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk omkring årsskiftet 2023/2024. Når resultaterne foreligger, vil de enkelte kommuner modtage information om, at deres individuelle redegørelse og rapport kan tilgås på hjemmesiden.

Kontaktoplysninger til Ligestillingsafdelingen: Telefon 21 57 06 89 eller mail anb@lige.dk