

Mark Brat + Team Join in photo
his team

CLIENT PRESENTATION
FO 20-25 CALLS

SYSTEMS CODE
MARKETING CODES

PROJECT STATE

CLIENT

Colour Code

CLIENT

Spot Removal

WHY
WHERE

WHO
HOW



LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2023

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens §§ 5 og 5 a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Dette er indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 for Aarhus.

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?		●

Målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

- I december 2019 vedtog byrådet i Aarhus Kommune at arbejde med "Kønsligestilling på de øverste lederniveauer". Målet er en ligelig fordeling af mænd og kvinder på lederniveau 1+2 ultimo 2024 (lederniveau 1 er direktører, og lederniveau 2 er forvaltningschefer).

	Nej	Ja
Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?		●

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt:

- I Magistratsafdelingen for Sundhed og Omsorg er der en målsætning om, at mænd skal udgøre en mere ligelig andel af social- og sundhedspersonalet. Der følges årligt op på tallene. Andelen af mænd blandt SOSU-medarbejdere i Aarhus Kommune var i 2015 på 9,9% - og steget i 2022 til 12,1%.

Handlinger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?		●

	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.	●
Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg.	●
Andet.	●

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

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.	●
Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg.	●
Andet.	

	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

Navn på initiativet	<p>I forhold til SOSU-elever er vi opmærksomme på, at såvel billedmaterialet som tekst appellerer til både kvinder og mænd.</p> <p>'Styrket og vidensinformeret rekruttering'</p> <p>'Mentorordning på de øverste lederniveauer'</p>
Formål og baggrund for initiativet	<p>Formålet er at tiltrække flere mænd til sundhedsfagene, som traditionelt har været præget af mange kvinder.</p> <p>'Styrket og vidensinformeret rekruttering'</p> <p>At bidrage til målet om en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øverste lederniveauer i 2024.</p> <p>'Mentorordning på de øverste lederniveauer'</p> <p>At bidrage til målet om en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øverste lederniveauer i 2024. Derudover at fastholde, motivere og accelerere udvikling af ledertalenter til advancement i Aarhus Kommune, herunder:</p> <ul style="list-style-type: none">- At vi opnår styrkede relationer og en tryk kultur på de øverste ledelseslag i organisationen.- At vi sikrer tværgående, gensidige lærings-relationer på tværs af magistratsafdelingerne.- At der sker en professionel og personlig udvikling af mentorer og mentees – såvel som udvikling af organisationen i det hele taget.

<p>Beskrivelse af initiativet</p>	<p>"SOSU i Aarhus – Liv vi er en del af" er et samlet kampagneunivers for initiativet: https://sosuiaarhus.dk/. Vi samarbejder med SOSU-Østjylland om indsatsen: https://www.sosuoj.dk/uddannelser/eud/sosu-assistent/digitech/</p> <p>'Styrket og vidensinformeret rekruttering' Forløbet "Styrket og vidensinformeret rekruttering" er blevet gennemført for alle ledere i det såkaldte "strategiske lederforum" og er gennemført fra juni 2021 og slutter oktober 2021. Parallelt har det været et forløb for 25 konsulenter, primært med fokus på rekruttering og mangfoldighed. På forløbet er deltagerne blevet klædt på til at blive bevidste om egne kognitive biases og implementere inklusionsnudges i rekrutteringsprocesser. Et inklusionsnudge er en designet intervention, som har det formål at træffe bevidste og inkluderende beslutninger.</p> <p>'Mentorordning på de øverste lederniveauer' Aarhus Kommune har gennemført et mentorforløb 26 chefer på de øverste lederniveauer fra 2021 – 2022. Forløbet har været et år og starter med kick-off og består herefter af to hovedaktiviteter: 1. De individuelle mentor- og mentee-møder, hvor der er fokus på læring og udvikling sammen med udgangspunkt i mentees lærings-dagsorden. 2. Lærings-workshops, hver tredje måned for hhv. mentorer, mentees og/eller fælles. Indholdet af disse er aftalt efter dialog med deltagerne herom.</p> <p>Mentorprogrammet afsluttes med et seminar, hvor man runder af og evaluerer.</p>
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Camilla Wittendorff Reich, HR-udviklingsteamet, Sundhed og Omsorg, M: cwr@aarhus.dk</p> <p>'Styrket og vidensinformeret rekruttering' og 'Mentorordning på de øverste lederniveauer': Anders Kirkedal Nielsen, HR og Organisation, Borgmesterens Afdeling, M: nianki@aarhus.dk</p>

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	20% (1)	35,9%
Mænd	80% (4)	64,1%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	55,7% (64)	51,5%
Mænd	44,3% (51)	48,5%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	72% (713,6)	71%
Mænd	28% (277,9)	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.

Køn	Personale	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	73,4% (16645,3)	76,5%
Mænd	26,6% (6037,3)	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, 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	43,7% (7007,1)	44,1%
Mænd	22,4% (1304,7)	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	85% (5952,9)	78,7%
Mænd	74,8% (975,9)	64,3%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	9,2% (641,6)	16,2%
Mænd	12,8% (166,8)	21,7%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	5,9% (412,6)	5,1%
Mænd	12,4% (162)	14%

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

Note: Tallene over 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	

Overvejelser om nye initiativer:

- Sundhed og Omsorg har igangsat en indsats for at få sundhedsfaglige medarbejdere op i tid. Mange kvinder er i dag på deltid, hvilket nedsætter deres livsløn og pension. Derfor opslås alle sundhedsfaglige stillinger som fuldtidsstillinger, og vi laver information til medarbejderne om de mange fordele der er, ved at gå op i tid.

KERNEYDELSER

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

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

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd i kerneydelser:

- Aarhus Kommune har et stort fokus på at få flere i uddannelse eller beskæftigelse, herunder indvandrere fra ikke-vestlige lande.

Sundhed og Omsorg

I Sundhed og Omsorg, Aarhus Kommune arbejdes der med differentierede ydelser, service og tilbud, så de er målrettet borgerens forskellige behov og dermed skaber værdi for alle borgere. I 2018 publicerede kommunen en pjece til de ansatte med en vejledning til, hvordan man kan arbejde med ligestilling i kerneydelser - også kaldet en ligestillingsvurdering. Formålet var at sikre, at alle borgere uanset køn, seksualitet, alder, etnicitet etc. får lige gavn af kommunens ydelser.

Handlinger for ligestilling i kerneydelser generelt

	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 kommunikationsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?		●

Eksempel på handling i kerneydelser

<p>Navn på initiativet</p>	<p>'Opgang til opgang'</p> <p>'Investeringsmodel flere ikke-vestlige kvinder i arbejde'</p> <p>'Investeringsmodel flere ikke-vestlige kvinder i servicefag'</p> <p>'Aarhus-model for nytteindsats'</p> <p>'Lighed i sundhed'</p>
<p>Formål og baggrund for initiativet</p>	<p>Opgang til opgang', 'Investeringsmodel flere ikke-vestlige kvinder i arbejde', 'Investeringsmodel flere ikke-vestlige kvinder i servicefag' og 'Aarhus-model for nytteindsats'</p> <p>Aarhus Kommune har et stort fokus på at få flere i uddannelse eller beskæftigelse, herunder indvandrere fra ikke-vestlige lande.</p> <p>'Lighed i sundhed'</p> <p>I Aarhus Kommunes Sundhedspolitik 2020-2024 er ét af de fire satsningsområder "Mere lighed i sundhed". Her er målsætningen, at alle aarhusianere skal opleve bedre sundhed, og borgerne med de største sundhedsudfordringer skal opleve den største forbedring i deres sundhed og trivsel. Fokus er på at skabe lige muligheder for et sundt og langt liv ved at skabe differentierede indsatser.</p>

Beskrivelse af initiativet

'Opgang til opgang'

Opgang til opgang er et 4-årigt projekt, som handler om at anvende en helhedsorienteret og relationel beskæftigelsesindsats med det formål at skabe markante og blivende forandringer for udvalgte familier i Gellerupparken. Projektet er medfinansieret af Den A.P. Møllerske Støttefond og afvikles i et samarbejde med Socialt Udviklingscenter SUS og Aarhus Universitet.

Fundamentet for projektet er et nyt og tæt samarbejde mellem medarbejdere og ledere på tværs af kommunens forvaltninger. I modsætning til en mere klassisk beskæftigelsesindsats, så tager projekt Opgang til Opgang udgangspunkt i hele familiens udfordringer og ressourcer. Det er ikke normen at kigge på familiens samlede situation, når en borger skal i arbejde og derfor er projektets helhedsorienterede tilgang til de udsatte familier både nytænkende og eksperimenterende.

'Investeringsmodel flere ikke-vestlige kvinder i arbejde'
Arbejdsmarkedstilknytningen hos kvinder fra ikke-vestlige lande er markant lavere end hos etniske danske kvinder. Aarhus Kommune arbejder for at sikre, at flere ikke-vestlige kvinder får en større tilknytning til arbejdsmarkedet. I forlængelse af Aarhus-modellen for nytteindsats er der også behov for at hjælpe de ikke-vestlige, som ikke er omfattet af nytteindsatsen.

Der iværksættes derfor i 2023 en ny investeringsmodel, der skal hjælpe flere ikke-vestlige kvinder hurtigere i ordinær beskæftigelse og dermed afkorte deres tid på kontanthjælp.

Det skal bl.a. ske ved hjælp af intensiv jobformidlingsstøtte med fokus på kvindernes udvikling af faglige, sociale, sproglige og kulturelle kompetencer, så de kan opnå og fastholde et ordinært job.

'Investeringsmodel flere ikke-vestlige kvinder i servicefag'

Det overordnede formål med indsatsen er at få flere ikke-vestlige kvinder i beskæftigelse i servicefag. Indsatsen fokuserer på en virksomhedsrettet indsats inden for servicefag, herunder transport, køkken, hotel, restaurant og rengøringsbranchen.

'Aarhus-model for nytteindsats'

Nytteindsatsen omfatter borgere, der modtager selvforsørgelses- og hjemsendelsesydelse, overgangsydelse samt modtagere af uddannelses- og kontanthjælp i tre ud af de seneste fire år og ikke har bestået minimum Prøve i Dansk 2 eller gennemført 6. klasse.

	<p>Målgruppen omfatter særlig flygtninge og indvandrere. Den store tilstrømning af ukrainske flygtninge i 2022 har medført en massiv stigning i målgruppen for nytteindsatsen.</p> <p>Målet for nytteindsatsen er, at 500 borgere i målgruppen over de næste to år skal overgå til job, uddannelse/selvforsørgelse, IGU, fleksjob eller opfylde aktiveringskravet i jobpakkeforløb på hhv. 25 eller 37 timer.</p> <p>'Lighed i sundhed' Der skal løbende genereres ny viden gennem systematisk dokumentation af indsatser, der både anvendes til at justere og øge kvaliteten af kommunens sundhedsindsatser, prioritere i eksisterende og nye indsatser med fokus på værdi for den enkelte borger.</p> <p>Det betyder, at der inddrages viden om forskelle ift. fx køn, alder, handicap, etnicitet mv. for at undersøge, om særlige forhold gør sig gældende for forskellige grupper af borgere. Man fokuserer således på hvorvidt de forskelle, der måtte være mellem fx køn samt andre mangfoldighedsaspekter giver anledning til særlige indsatser, tilbud og ydelser.</p>
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>'Opgang til opgang', 'Investeringsmodel flere ikke-vestlige kvinder i arbejde', 'Investeringsmodel flere ikke-vestlige kvinder i servicefag' og 'Aarhus-model for nytteindsats': Anne Marie Frederiksen, M: amfr@aarhus.dk, Fagligt Sekretariat, MSB og Sofie Brøndt Jørgensen, M: sobrj@aarhus.dk, Fagligt Sekretariat, MSB.</p> <p>'Lighed i sundhed': Otto Ohrt (sundhedschef) T: 6020 6554, M: oto@aarhus.dk</p>

Ligestilling i sundhedsydelse og sundhed generelt

	Nej	Ja
Har I etableret initiativer på sundhedsområdet målrettet at fremme ligestilling i brugen af sundhedsydelser og/eller ligestilling i sundhed generelt?		●

Eksempel på initiativer på sundhedsområdet

Navn på initiativet	<p>Folkesundhedsafdelingerne i Sundhed og Omsorg har flere forskellige sundhedstilbud, der henvender sig specifikt til mænd eller kvinder, men da det primært er mænd, der er svære at rekruttere til indsatserne, er det dem, der er lavet flest initiativer til. MSO er fx hvert år med til at sætte fokus på mænds sundhed i Men's Health Week, der afholdes af Forum for Mænds Sundhed. Aarhus Kommune blev på baggrund af initiativerne til mænd tildelt titlen som mandevenlig kommune i 2022.</p> <p>Af initiativer kan bl.a. nævnes:</p> <ul style="list-style-type: none">- Madlavning for mænd – tilbud udarbejdet på tværs af MSO, DGI og Sport og Fritid.- Der er forsøgt med holdundervisning til stressramte mænd på Folkesundhed Aarhus i Frydenlund.- På Værkstedet i Østergade er der flere aktiviteter, der henvender sig særligt til mænd, og der er desuden mulighed for at synge i Aarhus Ronkedorkor, der er et kor til mænd.- I Folkesundhed Aarhus i Globus I er der iværksat særlige initiativer til sårbare/udsatte mænd samt mænd af anden etnisk herkomst end dansk. Fx Jord, Ild og Urter, der er en udendørsaktivitet med fokus på havearbejde og bål, fisketure samt det sociale fællesskab; Kom med Mand!- I Globus I er der desuden mulighed for at oprette kønsspecifikke træningshold til både mænd og kvinder ved behov.
----------------------------	--

<p>Formål og baggrund for initiativet</p>	<p>Udvalgt initiativ: Forebyggelse af diabetes blandt mænd med etnisk minoritetsbaggrund.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flere undersøgelser peger på en større forekomst af diabetes blandt etniske minoriteter - Mænd er særligt udsatte i forhold til type2-diabetes. Sammenlignet med kvinderne har mænd ca. 20 procent større risiko for at få diabetes, og deres dødelighed er ligeledes langt højere. - Mænd med etnisk minoritetsbaggrund er underrepræsenteret på livsstilsforløb m.v. i Folkesundhed Aarhus - Der er brug for, at vi tænker nyt ift. at forebygge diabetes blandt mænd med etnisk minoritetsbaggrund.
<p>Beskrivelse af initiativet</p>	<p>Sundhedsindsats målrettet mænd med etnisk minoritetsbaggrund med henblik på forebyggelse af diabetes. I første omgang fokuseres på mænd i alderen 50+ i boligområdet Gellerupparken/Toveshøj og omkringliggende boligafdelinger. Formålet med indsatsen er, at målgruppen får et mere aktivt hverdagsliv.</p> <p>Indsatsen kører i tre spor:</p> <p>1. Aktivitetssporet: Aktivt udeliv</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gåture, fisketure, havebrug, træarbejde, brændekløvning, bålmad, picnicture osv. - Aktiviteterne udvikles i samarbejde med målgruppen på baggrund af deres idéer og ønsker og gerne med inddragelse af rollemodeller – som udgangspunkt inden for rammen 'Aktivt udeliv'. - I første omgang fokus på mandegruppe i Livsværkstederne i Gellerup. <p>2. Nye samarbejdsrelationer</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vi opsøger og opbygger nye samarbejdsrelationer omkring mænds sundhed. <p>3. Eventsporet: Lokale events og bred sundhedsformidling</p> <ul style="list-style-type: none"> - Events der kan inspirere områdets mænd generelt til en aktiv og sund livsstil. Bla. ifm. sundhedsuge for mænd - Evt. i samarbejde med moskeen, Baba, bazaren eller andre lokale aktører - Deltagelse i pop-up-caféer og andre brede aktiviteter i lokalområdet, hvor der kan skabes kontakt til målgruppen
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Sussie Østerby, leder Folkesundhed Aarhus i Globus I, T: 24341964, M: suoe@aarhus.dk</p>

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

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

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.

Aldersinterval (år)	Kvinder (kommune)	Mænd (kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
0-9 år	48,9% (4,4)	51,1% (4,6)	49,3% (3,7)	50,7% (3,8)
10-19 år	58,9% (4,3)	41,1% (3)	60,3% (4,1)	39,7% (2,7)
20-29 år	69,3% (8,8)	30,7% (3,9)	69,9% (8,6)	30,1% (3,7)
30-39 år	69,5% (10,5)	30,5% (4,6)	69,2% (9)	30,8% (4)
40-49 år	63,6% (8,9)	36,4% (5,1)	63,6% (8,2)	36,4% (4,7)
50-59 år	59,1% (9,7)	40,9% (6,7)	59,3% (8,9)	40,7% (6,1)
60-69 år	54,1% (10,6)	45,9% (9)	54,4% (9,9)	45,6% (8,3)
70-79 år	51,4% (12,8)	48,6% (12,1)	51,9% (12,1)	48,1% (11,2)
80-89 år	51,9% (18,7)	48,1% (17,3)	51,8% (17,2)	48,2% (16)
≥90 år	51% (26,8)	49% (25,8)	50,5% (24,1)	49,5% (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.

Aldersinterval (år)	Kvinder (kommune)	Mænd (kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
0-24 år	74% (998)	26% (346)	73% (11119)	27% (4015)
25-34 år	68% (1359)	32% (636)	71% (13956)	29% (5666)
35-44 år	70% (556)	30% (242)	73% (9919)	27% (3675)
45-54 år	77% (471)	23% (144)	75% (9246)	25% (3039)
55-64 år	76% (402)	24% (127)	75% (7589)	25% (2511)
≥65 år	74% (233)	26% (84)	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.

Aldersinterval (år)	Kvinder (kommune)	Mænd (kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
Under 65 år	53,8% (82,9)	46,2% (71,3)	56,7% (2954)	43,3% (2258)
65-74 år	55,5% (151,6)	44,5% (121,4)	53,8% (2647)	46,2% (2274)
75-84 år	57,3% (336,7)	42,7% (250,6)	58,4% (5556)	41,6% (3963)
≥85 år	72,1% (498,6)	27,9% (192,8)	69,4% (6067)	30,6% (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 middellevalderen for både kvinder og mænd i jeres kommunes landsdel i 2020-2021, ligesom den viser landsgennemsnittet for kvinder og mænds middellevealder i 2020-2021.

Kvinder (kommune)	Mænd (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.

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

	Nej	Ja
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?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

AFSLUTNING

Ja	
Indberetningsskemaet er færdigudfyldt	●
Indberetningsskemaet er godkendt af kommunalbestyrelsen. Indberetningsskemaet afsluttes og låses	●