



LIGESTILLINGSREDEGØRELSE

2023

Nyborg Kommune

Indholdsfortegnelse

Baggrund for ligestillingsredegørelsen	3
Nyborg Kommunes ligestillingspolitik.....	4
Medlemmer af ligestillingsudvalget	8
Hovedudvalget i ligestillingsarbejdet.....	8
MED og lokal forankring.....	8
Overblik over ligestillingsarbejdet fra 2020 til 2023	9
Initiativer på ligestillingsområdet.....	9
Ligestillingsvurdering	10
Statistik om ligestilling – på personaleområdet	11
Fakta om brug af sundhedsydelser og sundhed generelt blandt kvinder og mænd	13

Baggrund for ligestillingsredegørelsen

Formålet med ligestillingsredegørelserne

Formålet med kommunerne indberetning af ligestillingsredegørelserne er at synliggøre indsatsen over for borgere, ministeriet og andre interesserede aktører, hvilket skal medvirke til at fremme arbejdet med ligestilling. Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

Monitoreringen og sammenligningerne på tværs af landets kommuner skal fremme det videre arbejde med ligestilling. Ligestillingsredegørelsen skal være et anvendeligt redskab, der kan inspirere og danne udgangspunkt for en mere strategisk drøftelse af ligestillingsindsatsen, både på personaleområdet og for kerneydelserne.

I offentliggørelsen af ligestillingsredegørelsen blive fremhævet eksempler på god praksis, der vil fungere som inspiration til det videre arbejde med og udvikling af kommunernes ligestillingsarbejde.

Ligestillingsredegørelserne bliver offentliggjort på: www.ligestillingidanmark.dk

Krav til ligestillingsredegørelserne

Alle kommuner skal efter ligestillingslovens (§ 5 og 5a) indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde hvert tredje år. I ligestillingsredegørelsen skal der redegøres for perioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023.

Ligestillingsredegørelsen skal jf. ligestillingsloven (§ 5 a) vedtages af kommunalbestyrelsen inden den indsendes til ministeriet.

Ligestillingsredegørelsen skal indeholde følgende oplysninger:

- Hvorvidt der er formuleret målsætninger for arbejdet med ligestilling og hvad disse målsætninger indeholder.
- Indberetning af kønsfordelingen på relevante ledelsesniveauer og på personaleområdet i øvrigt.

Redegørelserne indsendes til ministeren for ligestilling inden 1. juni 2023.

Nyborg Kommunes ligestillingspolitik

Formål med Ligestillingspolitikken

Nyborg kommune ønsker en ligestillingspolitik for at sikre mangfoldighed i Nyborg Kommune og tager dermed afsæt i FN's verdensmål om ligestilling mellem kønnene. Derudover omfatter politikken også ligestilling i forhold til etnicitet, alder og seksualitet.

Ligestillingspolitikken omfatter holdninger til det administrative, det faglige, såvel som det politiske arbejde i kommunen.

Mål med Ligestillingspolitikken

Ligestillingspolitikken udtrykker de holdninger, som byrådet har vedtaget, skal være retningsgivende for arbejdet i Nyborg Kommune på ligestillingsområdet.

I ligestillingspolitikken lægges der vægt på tre vigtige og forskellige sider af ligestilling. Ligestilling handler om:

Ligeberettigelse i kommunen: *At stille lige*

Ligestilling betyder, at der skal være samme vilkår, rettigheder og muligheder i kommunen for begge køn.

Ligeværd på arbejdspladsen: *At være lige*

Ligestilling betyder, at begge køn oplever ligeværdighed på deres arbejdsplads, fordi alle arbejdsområder, arbejdsfunktioner og arbejdsopgaver – uanset om de udføres af kvinder eller mænd – er lige værdsat

Ligestilling i arbejdet: *At gøre lige*

Ligestilling betyder, at den kommunale service til borgere og brugere skal være præget af ligebehandling og ligeværd mellem kønnene og at politiske beslutninger skal "kønsscreens"

Hvem er omfattet af Ligestillingspolitikken

I ligestillingspolitikken er udtrykt nogle grundlæggende holdninger, der gælder for:

- Ansatte ledere og medarbejdere i kommunen,
- de politiske valgte og udpegede i byråd, udvalg, styrelser og nævn,
- de brugervalgte repræsentanter i råd og udvalg og
- afdelingernes handlingsplaner

Udvalgets arbejde

Ligestillingsudvalget koordinerer arbejdet med at føre politikken ud i praksis gennem udarbejdelse af arbejdsprogrammer, handlingsplaner og anden vejledende indsats.

Udmøntning af politikken

Ligestillingspolitikens arbejder med 5 søjler:

1. Lige muligheder og lige rettigheder for begge køn

Nyborg Kommune behandler ansatte af begge køn på alle niveauer lige, så begge køn er sikret de samme muligheder og vilkår for ansættelse, uddannelse, løntillæg, jobindhold, orlov, karriere, forfremmelse m.v.

Medarbejdere og ledere af begge køn skal have gode muligheder for at forene familieliv og arbejdsliv.

Nyborg Kommune vil ikke kun følge eksisterende lovgivning eller aftaler på disse områder, men sikre, at forhold der direkte eller indirekte diskriminerer det ene køn, fjernes.

Målet er, at samarbejdsudvalgene i deres handlingsplaner og personalepolitik sikrer lige muligheder og lige rettigheder.

2. Køn og ledelse, herunder etnicitet

Det er målet at fastholde en balanceret kønsfordeling blandt ledere både på chefniveau og for øvrige ledere – og gerne med forskellige baggrunde, så mangfoldigheden styrkes. Desuden er det målet, at der er kvalificerede ansøgere af begge køn til alle direktions-, chef- og lederstillinger.

Det skal være muligt at forene ambitioner med livsbalance (privatliv) i Nyborg Kommune. Karrierebegrebet skal rumme flere veje, dvs. at det er lige så acceptabelt at gå fra at være leder til specialist/medarbejder som at gå efter advancementsstillinger eller sideordnede stillinger (altså at kunne gå både ”opad”, ”sidelæns” eller ”nedad” i organisationen).

Med inspiration fra forskning, egne erfaringer og andre virksomheder/organisationer arbejdes der fortsat med:

- At udarbejde en strategi eller plan for en balanceret kønsfordeling, herunder etnicitet i ledelse samt igangsætte initiativer herfor.
- At udvikle og opstille mål og/eller måltal for balanceret kønsfordeling i ledelse og på ledelsesniveauer.
- At sikre en personalepolitik, som fremmer begge køns lige karrieremuligheder.
- At ansættelsesprocedurer og rekruttering bidrager til at synliggøre alle ledertalenter, så der er både kvindelige og mandlige kandidater ved intern og ekstern rekruttering.
- At skabe rammer for den enkelte leders karriereudvikling gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete initiativer.

Målet er, at der løbende bør være fokus på statistikker i forhold til kønsfordeling på de tre ledelsesniveauer. Der kan også udarbejdes statistik over ansøgere til lederstillinger med det formål at afdække hvilket køn, der tiltrækkes af stillingsopslag fra Nyborg Kommune.

Synliggørelse af tilbud, viden og muligheder

Der skal ske en synliggørelse af tilbud til ledere om at deltage i kommunes ledernetværk.

Der skal ske en synliggørelse af Nyborg Kommunes guide om ligestilling og ansættelse.

Nyborg Kommune vil gerne deltage i netværk og møder med andre virksomheder for at opnå inspiration og erfaringsudveksling om emnet køn og ledelse samt etnicitet.

3. Mere lige kønsfordeling blandt de ansatte

Nyborg Kommune ønsker mere lige kønsfordeling blandt de ansatte i kommunen, herunder specielt en mere lige fordeling blandt ledere og de politiske og brugervalgte repræsentanter. Jf. Lov om Ligestilling af mænd og kvinder, kapitel 4 § 10 a skal Nyborg Kommune medvirke til at fremme ligestillingen i råd, nævn og udvalg.

Begge køn skal – hvis det er muligt – være repræsenteret inden for alle sektorer, arbejdsområder, i alle udvalg og grupper og på alle ledelsesniveauer.

Målet er, at arbejdsområder, udvalg eller arbejdspladser med meget ulige kønsfordeling udarbejder retningslinjer eller handlingsplaner, der tilgodeser målsætningen om en mere lige kønsfordeling.

4. Ligeværdighed mellem kønnene

I Nyborg Kommune behandles og vurderes ansatte og politisk valgte af begge køn ligeværdigt, således at begge køn i deres arbejde oplever respekt og ligeværd på arbejdet. Udvikling og understøtning af en ligeværdig arbejdspladskultur sker ud fra en forståelse af kønnenes forskellighed, men også på baggrund af værdsættelse af alle arbejdsopgaver i kommunen.

Målet er, at forhold, der direkte eller indirekte begrænser ligeværd mellem kønnene, skal drøftes nærmere på den enkelte arbejdsplads, udvalg eller gruppe.

5. Forskellighed mellem kønnene

Nyborg Kommune ønsker, at den enkelte arbejdsplads, udvalg eller gruppe tilrettelægger arbejdet således, at begge køns forskellige ressourcer, metoder og erfaring værdsættes, og at de udnyttes bedst muligt. Derfor tages der ved arbejdets tilrettelæggelse – ud over faglige kvalifikationer – udgangspunkt i den ansattes eller den valgte behov og forudsætninger. Kønnenes forskellighed og mangfoldighed skaber udvikling og fornyelse. Det betyder en styrkelse af arbejdspladsen og er ofte en forudsætning for en udviklende og velfungerende arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø.

Der er både plads til og brug for kvinders og mænds ressourcer og egenskaber:

- Forskellighed tilfører arbejdet og den kommunale service flere kvaliteter og sikre bedre opgaveløsning.
- Forskellighed sikre flere vinkler/ideer i udvikling og problemløsning.
- Forskellighed rummer mulighed for kompetenceudvikling.
- Forskellighed er med til at sikre retfærdighed i behandling af borgere og sager.

Der er derfor brug for begge køn både på den enkelte arbejdsplads og i alle grupper og udvalg.

Målet er, at denne holdning kommer til udtryk i handlingsplaner og personalepolitik.

Serviceydelser til borgerne og brugerne med udgangspunkt i ligestilling og ligestilling og ligestilling mellem kønnene

Nyborg Kommune arbejder for, at kommunale aktiviteter, ydelser og service i øvrigt – hvad enten der er tale om skoleundervisning, dagtilbud til børn, ældreomsorg, sagsbehandling eller byplanlægning – er præget af målsætningerne om ligestilling og ligestilling mellem kønnene.

Kunder, borgere og brugere skal mærke og have gavn af, at den kommunale service og aktivitet bygger på ligestilling, ligestilling og ligestilling mellem kønnene.

Det opnås bl.a. ved, at de ansatte og det politiske system i deres daglige arbejde inddrager og inddrager procedure, der sikrer, at kommunens ligestillingspolitik inddrages.

Konkrete opgaver

- At sikre, at der tilvejebringes datamateriale til belysning af lønudviklingen med henblik på at vurdere og hen ad vejen udligne lønforskelle mellem kvinder og mænd.
- At sikre, at der udarbejdes procedurer for hvorledes man i praksis er opmærksom på at kønsskemaer forslag og beslutninger.
- At medvirke til at sikre, at de enkelte afdelinger lever op til Nyborg Kommunes politik på området.

Medlemmer af ligestillingsudvalget

Ligestillingsudvalget er sammensat af medarbejder- og lederrepræsentanter fra Hovedudvalget, samt byrådsmedlemmer.

Byrådsrepræsentant

Lederrepræsentant

Suzette Frovin (Formand)

Torben Rosbach (Udtrådt med udgangen af april)

Kenneth Taanquist

Lars Kofoed (Indtrådt 1. maj)

Medarbejderrepræsentant

Sekretær

Sune Holmgaard
(Udtrådt med udgangen af april)

Heidi Schmidt Jensen

Mie Krøll (Indtrådt 1. maj)

Hovedudvalget i ligestillingsarbejdet

De overordnede forhold omkring ligestilling drøftes i Hovedudvalg, Ligestillingsudvalg, Økonomiudvalg og Byråd. På baggrund af de overordnede målsætninger drøftes status og mulige tiltag på de enkelte arbejdspladser lokalt, herunder i de respektive MED-udvalg.

MED og lokal forankring

MED står for MEDbestemmelse og MEDindflydelse.

Formålet med MED-organisationen er at skabe et tæt samspil mellem ledelsen og medarbejderne på alle niveauer, således at udvikling og erfaring fra daglig praksis er grundlaget for de beslutninger der træffes. MED-repræsentanterne har mulighed for at drøfte ligestilling på de lokale arbejdspladser og de lokale MED-udvalg kan lave lokale retningslinjer om ligestilling indenfor ligestillingspolitikens rammer.

Ligestilling er en del af MED-kurserne i Nyborg Kommune, da det er vigtigt at indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

Overblik over ligestillingsarbejdet fra 2020 til 2023

Denne ligestillingsredegørelse dækker over perioden fra oktober 2020 til juni 2023. I denne periode afspejler ligestillingsarbejdet både fokusering på nye og vedvarende emne.

Ministeriets nye emner i perioden:

- Hvordan COVID-19 afskedigede hverves, og hvordan stillingsbesættelserne ikke bliver kønsstereotype.
- Drøftelse af ledighedstal i relation til ligestillingsarbejdet.
- Hvordan kønsstereotyp uddannelsesvejledning kan brydes.
- Hvordan Ligestillingsudvalget kan understøtte arbejdet i ældreplejen med ansættelse af flere ufaglærte hænder af begge køn og samtidig give mulighed for at løfte kompetenceniveauet hos ufaglærte medarbejdere.

Vedvarende fokusområder i perioden:

- Ligestilling som en fast del af MED-uddannelsen
- Ligestillingsredegørelse hvert 3. år

Initiativer på ligestillingsområdet

Konkrete ligestillingsinitiativer

- "tjekdigselvmand.dk" og dertil særskilt fokus på mænds mentale sundhed i uge 24.
- Oprettelse af et rent pigeband i Musikskolen.
- Musikskolen er bevidste om at inkludere begge køn med i eksempelvis arbejdsgrupper. Derudover italesættelse aktivt, at der ikke er drenge og pige fag, instrumenter, hobbyer- såsom trommer, ballet, musical, osv.
- Bastionen og biblioteket er bevidste om at sammensætte programmer og udvælge materiale, der taler til og tilgodeser begge køn.
- Reklamevideo med mandlig SOSU-medarbejder, der fortæller om faget.

Generelle ligestillingsinitiativer

- Ligestilling skal fremmes i forbindelse med rekruttering, ansættelse og nedsættelse af udvalg.
- Målsætning om, at ansatte i kommune skal afspejle befolkningssammensætning i kommunen.
- Fokus på fastholdelse af mænd i omsorgsjob.
- Fokus på uddannelsesvej. Afholdelse af uddannelsesmesser og fortællingerne om, at en faglig uddannelse er lige så relevant som en studentereksamen.

Ligestillingsvurdering

Nyborg Kommune arbejder med ligestillingsvurdering som beskrevet i ligestillingslovens § 4: *”Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning”.*

I ligestillingsredegørelsen indgår statistik på følgende områder:

- Kønsfordeling i ledelse
- Kønsfordeling for personalet som helhed
- Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid og fordeling af deltidsansatte efter antal arbejdstimer
- Køns sammensætning ved besøg hos almen praktiserende læge i 2021
- Køns sammensætning ved besøg hos psykolog i 2021
- Køns sammensætning i brugen af kommunalgenoptræning/vedligeholdelsestræning i 2021
- Middelalder for kvinder og mænd i kommunens landsdel 2020-2021

Nyborg Kommune har fortsat et særligt fokus på personalepolitiske emner i forhold til kønsmainstreaming. Det omfatter blandt andet en særlig kønsopmærksomhed i forbindelse med rekruttering, herunder annoncering, samtaleudvalg og ansættelser. I den forbindelse har Nyborg Kommune to guides om ligestilling, ansættelse og kønsmainstreaming. Begge guider ligger på Nyborg Kommunes hjemmeside og på Nyborg Kommunes intranet for de ansatte.

Nyborg Kommune er ligeledes opmærksomme på ligestilling i kerneydelserne. Dette kommer blandt andet til udtryk i vores arbejde med kerneopgaven, hvilket beskriver den værdi, vores ydelser og handlinger skaber hos borgerne. Vi har blik for de ydelser vi leverer, men i særdeleshed også for brugernes oplevelser af dem. Ydelserne skal være indrettet efter/ud fra kendskabet til, hvad der skaber en god og værdifuld oplevelse/effekt for de borgere der benytter institutioner m.m.

Statistik om ligestilling – 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	25 % (1)	35,9 %
Mænd	75 % (3)	64,1 %

Køn	Niveau 2 Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	66,7 % (6)	51,5 %
Mænd	33,3 % (3)	48,5 %

Køn	Niveau 3 Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	72,7 % (66,7)	71 %
Mænd	27,3 % (25)	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	78,3 % (1718,6)	76,5 %
Mænd	21,7 % (474,9)	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 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	40,9 % (682,4)	44,1 %
Mænd	19,6 % (88,8)	20,5 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019. Note: Deltidsansatte er defineret som medarbejdere, som arbejder mindre end 37 timer om ugen (1.919 timer om året). Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Køn	29,5 - 37 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	82,8 % (565,2)	78,7 %
Mænd	64,6 % (57,4)	64,3 %

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	11,9 % (81)	16,2 %
Mænd	18,4 % (16,3)	21,7 %

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	5,3 % (36,2)	5,1 %
Mænd	17 % (15,1)	14 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022. Note: Tallene over i parentes angiver antal årsværk.

Fakta om brug af sundhedsydelser 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.

Tabel: Gennemsnitlige årlige lægebesøg hos almen læge per person i kommunen fordelt på køn og aldersinterval i 2021				
Aldersinterval	Kvinder (Nyborg kommune)	Mænd (Nyborg kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
0-9 år	48,6 %(3,5)	51,4 %(3,7)	49,3 %(3,7)	50,7 %(3,8)
10-19 år	62,5 %(4)	37,5 %(2,4)	60,3 %(4,1)	39,7 %(2,7)
20-29 år	71,8 %(9,4)	28,2 %(3,7)	69,9 %(8,6)	30,1 %(3,7)
30-39 år	68,8 %(8,8)	31,3 %(4)	69,2 %(9)	30,8 %(4)
40-49 år	62,9 %(8,3)	37,1 %(4,9)	63,6 %(8,2)	36,4 %(4,7)
50-59 år	58,9 %(8,6)	41,1 %(6)	59,3 %(8,9)	40,7 %(6,1)
60-69 år	52,9 %(9,1)	47,1 %(8,1)	54,4 %(9,9)	45,6 %(8,3)
70-79 år	52 %(11,6)	48 %(10,7)	51,9 %(12,1)	48,1 %(11,2)
80-89 år	50,6 %(15,8)	49,4 %(15,4)	51,8 %(17,2)	48,2 %(16)
≥90 år	48 %(23,8)	52 %(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.

Tabel: Personer med kontakt til psykolog i kommunen fordelt på køn og aldersinterval i 2021				
Aldersinterval	Kvinder (Nyborg kommune)	Mænd (Nyborg kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
0-24 år	71 %(57)	29 %(23)	73 %(11119)	27 %(4015)
25-34 år	67 %(42)	33 %(21)	71 %(13956)	29 %(5666)
35-44 år	73 %(44)	27 %(16)	73 %(9919)	27 %(3675)
45-54 år	65 %(36)	35 %(19)	75 %(9246)	25 %(3039)

55-64 år	59 %(39)	41 %(27)	75 %(7589)	25 %(2511)
≥65 år	74 %(32)	26 %(11)	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 kommunalgenoptræning/vedligeholdelsestræning i 2021

Nedenstående tabel viser kønssammensætningen i brugen af kommunalgenoptræning/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.

Tabel: Månedlige modtagere af genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning i kommunen fordelt på køn og aldersinterval i 2021				
Aldersinterval	Kvinder (Nyborg kommune)	Mænd (Nyborg kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
Under 65 år	70,7 %(6,5)	29,3 %(2,7)	56,7 %(2954)	43,3 %(2258)
65-74 år	71,7 %(10,4)	28,3 %(4,1)	53,8 %(2647)	46,2 %(2274)
75-84 år	54 %(8,8)	46 %(7,5)	58,4 %(5556)	41,6 %(3963)
≥85 år	55,2 %(4,8)	44,8 %(44,8)	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 parenteser 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 (Nyborg kommune)	Mænd (Nyborg kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
83,4	79,6	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.

Sagsnr. 2023-4057