



# Ligestillingsplan for Lyngby-Taarbæk Kommune 2026

## Indledning:

Ligestilling er en grundlæggende værdi for Lyngby-Taarbæk Kommune og en forudsætning for en rummelig og attraktiv arbejdsplads. Kommunen har en lang tradition for at sætte ligestilling på dagsordenen og vores arbejde med ligestilling hviler på værdierne om ligeværd, gensidig respekt, samhørighed, fleksibilitet og rummelighed. Dette afspejles i Lyngby-Taarbæk Kommunes Ligestillingspolitik vedtaget af kommunalbestyrelsen i 2013.

Det er vigtigt, at kommunen går i front i arbejdet med at fremme og sikre ligestilling for alle medarbejdere og ledere. Ligestilling er ikke et særskilt projekt, men en integreret del af vores daglige arbejde. Vi skaber rammer for en god balance mellem arbejdsliv og familieliv, vi fremmer lige muligheder for karriereudvikling, og vi sikrer, at ansættelser sker på baggrund af kvalifikationer - uanset køn, alder, etnicitet, handicap eller religion.

Med denne ligestillingsplan sætter vi retningen for vores fortsatte indsats. Planen bygger på vores ligestillingspolitik og understøtter kommunens ambition om åbenhed, respekt og ansvarlighed. Vi følger løbende op på udviklingen gennem bl.a. "Vores arbejdsplads i tal", og vi sikrer, at indsætterne drøftes i relevante fora, så vi sammen kan skabe en arbejdsplads, hvor mangfoldighed er en styrke!

*Søren Hansen, Kommunaldirektør  
Februar, 2026*

## Mål og indsatser:

Lyngby-Taarbæk Kommune skal være en rummelig og attraktiv kommune. Vores vision for arbejdet med ligestilling jf. vores Ligestillingspolitik er, at medarbejdersammensætningen i kommunen er mangfoldig og så vidt muligt afspejler det omgivende samfund.

Det betyder, at der på områder, som traditionelt er kønsopdelte, sikres en bedre kønsmæssig balance, og at medarbejdersammensætningen afspejler befolkningens etniske sammensætning. Det betyder også, at ledelsen på alle niveauer skal afspejle den kommunale arbejdsplads og være i kønsmæssig balance.

I Lyngby-Taarbæk Kommune arbejder vi kontinuerligt med følgende mål og indsatser i ligestillingsarbejdet:

### 1. Den gode arbejdsplads:

- Vi ønsker en god arbejdsplads, hvor medarbejderne oplever, at der er en balance mellem arbejdsliv og fritidsliv. Lederne skaber rammerne og er gennem deres adfærd rollemodeller for medarbejderne



- Vi ønsker at arbejde mod en bedre kønsmæssig balance, herunder en mere ligelig kønsfordeling blandt ledere, i udvalg og i arbejdsgrupper
- Vi vil samtidig aktivt arbejde for at fremme aldersmæssig diversitet og sikre en bred repræsentation af forskellige aldersgrupper.

## 2. Den familievenlige arbejdsplads:

- Vi ønsker at give kvinder og mænd lige muligheder for at deltage i karriere og familieliv
- Vi ønsker at skabe rammerne for en god sammenhæng mellem familieliv og arbejdsliv. Rammerne skabes bl.a. i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, tilrettelæggelse af ferier og afholdelse af flextimer/overarbejde samt ved at give mulighed for fx hjemmearbejde og nedsat arbejdstid i det mulige omfang.

## 3. Den rummelige arbejdsplads:

- Vi ønsker, at medarbejdersammensætningen afspejler befolkningens etniske sammensætning
- Vi ønsker at ansøgere med anden etnisk baggrund på lige fod med andre ansøgere tilbydes job eller praktikplads og dermed en mulighed for at komme ind på arbejdsmarkedet
- Vi ønsker at give plads for personer, der som følge af nedsat erhvervsevne ikke fuldt ud kan leve op til de sædvanlige krav.
- Vi er positive over for oprettelse af stillinger på særlige vilkår med henblik på fortsat beskæftigelse af ansatte, der har fået forringet erhvervsevne, og som ønsker at fastholde tilknytningen på arbejdspladsen.
- Ved ansættelser matches jobbet altid med ansøgerens kvalifikationer og ressourcer, uanset køn, handicap, alder, etnisk baggrund eller religion.

## Data og opfølgning

Indsatserne omkring arbejdet med ligestilling er integreret i det generelle arbejde i kommunen.

Derudover følger vi systematisk op på "Vores arbejdsplads i tal" en gang om året, hvor vi samler data om forhold vedrørende kommunens ansatte herunder bl.a. tal for sygefravær, personaleomsætning, kønsfordeling på forskellige faggrupper, aldersfordeling, lønniveau og udvikling i antal ansatte (*her indsættes link til publikation*).

Den årlige opgørelse for "Vores arbejdsplads i tal" drøftes både af direktionen, Hovedudvalget (som består af repræsentanter for både ledelsen og medarbejdere), i ledergrupper, i MED-udvalgene, ved kommunens årlige arbejdsmiljødrøftelse med henblik på at definere konkrete indsatser, samt i Økonomiudvalget.

Ifølge Ligestillingslovens § 5 og 5a, skal alle kommuner hvert tredje år indberette en ligestillingsredegørelse til ressortministeren, hvor der redegøres for kommunens målsætninger og handlinger inden for ligestilling. Den seneste ligestillingsredegørelse i Lyngby-Taarbæk



Kommune blev godkendt af [Kommunalbestyrelsen den 25. maj 2023](#). Ifølge redegørelsen ligger Lyngby-Taarbæk Kommune generelt på linje med landsgennemsnittet og er overvejende positive.

## **Ressourcer til ligestillingsarbejdet**

I kommunen indgår arbejdet med ligestilling som en naturlig del af mange medarbejders og leders daglige opgaver. Det handler bl.a. om at fremme ligestilling og skabe en rummelig og attraktiv arbejdsplads. Indsatserne er integreret i det generelle arbejde, både i arbejdet i MED-systemet, i alle delelementer af personalepolitikken og som en naturlig del af arbejdet omkring personale- og lønforhold. Derfor bliver der ikke ført særskilt registrering af, hvor mange timer der bruges specifik til ligestillingsområdet.

På centrale niveauer i organisationen er der dog medarbejdere, som har særligt fokus på konkrete initiativer til at fremme ligestilling. Her vurderes det, at den samlede arbejdsindsats svarer til omtrent ¼-årsværk.